



CITTA' DI GIAVENO

Città Metropolitana di Torino
COD. AVV. POST. 10094

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026-2028

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

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale N. 34 del 27/02/2026

PREMESSA

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

Per l'anno 2026, a seguito del differimento del termine di approvazione del bilancio di previsione 2026/28 al 28/02/2026 (disposto dal Decreto del Ministro dell'Interno del 24/12/2025), il termine dell'approvazione del PIAO 2026/28 è fissato al 30/03/2026.

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

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori: si tratta di uno strumento strategico e di comunicazione, attraverso il quale l'Ente pubblico informa la collettività degli obiettivi e delle azioni attraverso cui sono esercitate le funzioni pubbliche e dei risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. Il DPR n.81 del 30 giugno 2022 "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" ha dato attuazione alle previsioni normative in materia di

PIAO stabilendo la soppressione degli adempimenti inerenti ai piani seguenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO:

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

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

L'art. 169, comma 3-bis, terzo periodo del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto Art. 1, comma 4 legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG" è abrogato stabilendo pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione: il PEG viene approvato entro 20 giorni dall'adozione del bilancio di previsione e il PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno ovvero, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2026/2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 29/09/2025, con la Nota di aggiornamento al DUP, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 22/12/2025 e con il Bilancio di previsione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio

Comunale n. 47 del 22/12/2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 191 del 29/12/2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2026/2028.

Da ultimo si segnala che il Decreto della Pubblica Amministrazione del 30/12/2025 ha approvato le linee guida ed i manuali operativi riguardanti il processo di predisposizione e di rendicontazione del PIAO; le nuove linee guida non hanno natura prescrittiva nella predisposizione del Documento ma offrono un supporto metodologico utile e di qualità che l'Ente, nella propria autonomia organizzativa, ha ritenuto di accogliere ed adottare al fine della predisposizione dell'Atto.

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

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Giaveno

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

Codice fiscale: 86003330015

Partita IVA: 03802500011

Rappresentante legale: Stefano Olocco (Sindaco)

Numero dipendenti al 31 dicembre 2025: 70, di cui 68 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

Telefono: 0119326400

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

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

PEC: protocollo@cert.comune.giaveno.to.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SITUAZIONE E PREVISIONI DEL QUADRO ECONOMICO-FINANZIARIO INTERNAZIONALE ED ITALIANO

(da bollettino economico Banca d'Italia n. 4/2025 – mese di ottobre)

L'economia globale continua a risentire delle tensioni commerciali internazionali

Gli accordi siglati dagli Stati Uniti con l'Unione europea e altri partner hanno avviato la definizione di un nuovo assetto delle relazioni commerciali. Il quadro è tuttavia in evoluzione e l'incertezza sulle politiche commerciali continua a pesare sulle prospettive dell'economia globale nel medio termine. Nel secondo trimestre i più alti dazi hanno già contribuito a ridurre il commercio internazionale, come atteso dai principali osservatori. Secondo le previsioni del Fondo monetario internazionale, nella media del biennio 2025-26 la crescita globale sarà inferiore a quella dello scorso anno.

La crescita del PIL dell'area è modesta

Nei mesi primaverili il PIL dell'area dell'euro ha nettamente decelerato; è venuta meno la straordinaria spinta della domanda statunitense che lo aveva sostenuto nel primo trimestre. Sulla base delle nostre stime, la crescita del prodotto è stata modesta anche nei mesi estivi. Le più recenti proiezioni degli esperti della Banca centrale europea indicano che il PIL dell'area aumenterà di poco più dell'1 per cento all'anno nella media del triennio 2025-27. L'inflazione al consumo si colloca attorno al 2 per cento dallo scorso maggio; è prevista in

lieve discesa nel 2026, per poi tornare su valori coerenti con l'obiettivo nel 2027.

L'economia italiana è tornata a crescere nei mesi estivi

Nel secondo trimestre il PIL dell'Italia è sceso lievemente riflettendo il forte calo delle esportazioni, come in altri paesi dell'area. Sulla base delle nostre valutazioni, nel terzo trimestre l'economia italiana è tornata a espandersi, seppure in misura modesta. Al nuovo rialzo degli investimenti si è associato il leggero aumento dei consumi. L'attività è cresciuta nei servizi e nelle costruzioni, mentre è restata debole nella manifattura.

Si è ampliato l'avanzo di conto corrente

Dopo la contrazione nei mesi primaverili, secondo nostre stime le esportazioni di beni in volume sono tornate a salire nel bimestre luglio-agosto. Tra aprile e giugno l'avanzo di conto corrente della bilancia dei pagamenti si è ampliato. Si è ulteriormente rafforzata la domanda di titoli italiani da parte degli investitori esteri. La posizione netta sull'estero resta largamente creditoria.

L'occupazione si è stabilizzata

Nel secondo trimestre il numero di occupati è rimasto pressoché invariato. Il tasso di partecipazione è nuovamente salito fra i lavoratori più anziani, ma è diminuito tra i più giovani; quello di disoccupazione si conferma su valori contenuti in tutte le classi anagrafiche. Si è attenuata la crescita delle retribuzioni contrattuali. Nei mesi estivi l'occupazione si è mantenuta stabile e le retribuzioni hanno ancora rallentato.

L'inflazione resta contenuta

Nel terzo trimestre l'inflazione si è confermata poco al di sotto del 2 per cento. Anche la componente di fondo si è collocata su valori simili: all'aumento molto debole dei prezzi dei beni non energetici si è contrapposto quello più robusto dei servizi. Resta moderata la crescita dei prezzi alla produzione.

La dinamica dei prestiti alle imprese è tornata positiva

È proseguita la trasmissione delle riduzioni dei tassi ufficiali al costo della raccolta bancaria e a quello dei finanziamenti alle imprese. Il credito alle società non finanziarie ha ripreso a crescere. Le indagini presso le banche segnalano che la domanda di finanziamenti delle imprese si è rafforzata. Il credito alle famiglie ha accelerato.

Il prodotto italiano beneficerà dell'espansione della domanda interna

Secondo le nostre proiezioni, in Italia il PIL salirà dello 0,6 per cento nel 2025 e nel 2026, e dello 0,7 nel 2027; sarà sostenuto dalla crescita degli investimenti, mentre le scelte di consumo rimarranno improntate alla cautela nell'anno in corso, per poi riflettere maggiormente l'espansione del reddito disponibile. La domanda estera risentirà dei maggiori dazi e dell'apprezzamento dell'euro. L'inflazione al consumo si

collocherà all'1,7 per cento nel 2025, scenderà all'1,5 nel 2026 e risalirà all'1,9 nel 2027.

Il quadro previsivo è soggetto a elevata incertezza, riconducibile in particolare all'evoluzione delle politiche commerciali e dei conflitti in corso. La crescita potrebbe risentire dei timori sulle prospettive delle finanze pubbliche nell'area dell'euro e in altre economie avanzate. D'altra parte, un orientamento più espansivo della politica di bilancio a livello europeo, connesso in particolare con un significativo incremento delle spese per la difesa, potrebbe sostenere l'attività economica.

DA DOCUMENTO PROGRAMMATICO DI BILANCIO 2026 (Ministero dell'Economia e delle Finanze) Quadro di finanza pubblica a legislazione vigente

Nel primo semestre del 2025, gli indicatori di finanza pubblica mostrano un miglioramento rispetto al 2024, con il rapporto deficit/PIL che risulta pari al 5,0 per cento, contro il 5,9 per cento dello stesso semestre del 2024. Inoltre, rispetto alle proiezioni di aprile⁹, il livello atteso del PIL nominale risulta più elevato e le previsioni del conto economico della PA più favorevoli, sul lato sia della spesa, sia delle entrate. Di conseguenza, il saldo primario nell'anno in corso è atteso allo 0,9 per cento del PIL, superiore rispetto alla previsione del DFP (0,7 per cento), mentre il deficit si collocherebbe sulla soglia del 3 per cento del PIL (3,3 per cento nel DFP).

Il miglioramento delle prospettive di finanza pubblica per l'anno in corso si riflette anche sulle previsioni a legislazione vigente del prossimo triennio. In particolare, il deficit è previsto scendere al di sotto del 3 per cento del PIL nel 2026 (al 2,7 per cento), in coerenza con l'obiettivo, più volte ribadito, di uscire dalla Procedura per disavanzi eccessivi. Il deficit si manterrebbe su un sentiero di progressiva riduzione, fino a raggiungere il 2,1 per cento del PIL nel 2028. Le proiezioni scontano l'andamento della spesa per interessi passivi, prevista in graduale ascesa, dal 3,9 per cento del PIL nel 2024 al 4,3 per cento nel 2028. Ciò è dovuto sia alla dinamica crescente dello stock di titoli governativi, sia all'accumularsi, nello stock stesso, di titoli emessi negli anni passati, che hanno recepito gli effetti della restrizione monetaria attuata dalla BCE dalla seconda metà del 2022 fino a inizio 2024.

L'incremento della spesa per interessi è stato rivisto al ribasso rispetto alle proiezioni di aprile, in primis grazie ad un significativo miglioramento della percezione del rischio Paese da parte degli investitori istituzionali, con conseguente riduzione dei rendimenti dei titoli di Stato italiani. Tale sviluppo è stato possibile anche grazie al miglioramento del rating della Repubblica deliberato da Standard & Poor's (ad aprile) e da Fitch (a settembre): un'evoluzione che riflette la presa d'atto da parte degli analisti e dei mercati finanziari di una gestione prudente della politica fiscale, resa possibile anche dalla stabilità politica del Paese maturata nella legislatura in corso. In continuità con le proiezioni del DFP, il saldo primario è atteso in graduale miglioramento, fino al 2,2 per cento del PIL nel 2028, innescando così la discesa del rapporto deficit/PIL. La dinamica è influenzata principalmente dalla prosecuzione del processo di ricomposizione della spesa pubblica, che vede un ulteriore contenimento della spesa primaria corrente (dal 41,3 per cento

del PIL nel 2025 al 40,4 per cento nel 2028), anche attraverso l'attuazione del programma di revisione della spesa già pianificato e avviato. Il ruolo degli investimenti pubblici risulta salvaguardato: sono, infatti, previsti salire al 3,8 per cento del PIL nel 2026, rimanere invariati nel 2027, e attestarsi al 3,5 per cento nel 2028, un livello indubbiamente elevato su base storica.

Per le entrate tributarie e contributive, nonostante la moderazione attesa del tasso di crescita dell'occupazione, l'andamento del gettito si manterrebbe comunque vivace, seguendo in media nell'arco del triennio un ritmo di variazione leggermente inferiore rispetto alla crescita del PIL nominale.

Stima di crescita della spesa netta per il 2024 e andamenti tendenziali negli anni 2025- 2028

Nello scenario tendenziale di finanza pubblica l'indicatore della spesa netta è stimato ridursi del 2,0 per cento nel 2024 e crescere dell'1,3 per cento nel 2025, diminuendo cumulativamente dello 0,7 per cento nei due anni.

L'aggiornamento dei dati comporta una lieve revisione della stima di crescita dell'indicatore nel 2024 rispetto alla Relazione annuale sui progressi compiuti di aprile (Sezione I del DFP 2025), in cui si indicava una riduzione del 2,1 per cento per il 2024.

Nel 2024 la riduzione percentuale annua della spesa primaria (-4,5 per cento) contribuisce in modo sostanziale al calo dell'indicatore di spesa netta. Tale riduzione riflette il ridimensionamento delle spese per contributi agli investimenti legati al Superbonus. Nel 2025, la spesa primaria è prevista crescere a un tasso del 3,1 per cento, che risulta inferiore alle attese di aprile.

Nei due anni, la dinamica delle spese finanziate da trasferimenti UE, delle entrate di natura discrezionale e della componente ciclica della spesa per disoccupazione influisce significativamente sul diverso andamento della spesa totale e dell'indicatore di spesa netta.

Le spese finanziate da trasferimenti UE, che includono le spese finanziate con i fondi strutturali dell'UE e con le sovvenzioni della Recovery and Resilience Facility (RRF), si riducono in modo marcato nel 2024 rispetto al 2023 per l'esaurirsi di alcune misure di spesa per contributi agli investimenti finanziate con risorse RRF. Tali spese, per contro, tornano ad aumentare nel 2025, con il risultato di attenuare la crescita dell'indicatore complessivo. Tuttavia, l'aumento delle spese finanziate da trasferimenti UE previsto per il 2025 (e per il 2026) nello scenario tendenziale della Relazione sui progressi compiuti di aprile è stato ridimensionato a causa della rimodulazione di parte delle spese finanziate dal PNRR dal 2025 agli anni successivi. Va precisato che tale rimodulazione considera esclusivamente l'aggiornamento dei cronoprogrammi di spesa dei vari progetti finanziati, mentre il quadro programmatico sconta anche gli effetti derivanti dalla rinegoziazione del PNRR, attualmente oggetto di un confronto con le autorità UE, che dovrebbe concludersi entro il prossimo mese di novembre.

Sull'andamento dell'indicatore incide anche la variazione, rispetto all'anno precedente, delle entrate di natura discrezionale (d'ora in poi DRM), al netto delle misure finanziate dalla UE e delle misure una tantum.

Nel 2024, il minor gettito derivante da tali misure, conseguente principalmente alla riduzione del cuneo fiscale, si somma alla spesa primaria al netto delle altre voci di spesa, attenuando la riduzione dell'indicatore complessivo. Diversamente, nell'anno in corso, le maggiori entrate attese dalle DRM tendono a ridurre la crescita della spesa netta.

Infine, sull'andamento dell'indicatore di spesa netta nel 2024 e 2025 ha inciso la componente ciclica della spesa per disoccupazione, sebbene in misura relativamente minore rispetto alle altre due voci di raccordo descritte. Tale componente risulta negativa, in quanto il tasso di disoccupazione è inferiore al tasso strutturale (o NAWRU), e dunque – in questo caso – va a incrementare l'aggregato di spesa rilevante. L'aumento della componente ciclica stimato sia nel 2024, sia nel 2025, determina in entrambi gli anni un incremento del tasso di crescita dell'indicatore di spesa netta.

In base alle previsioni tendenziali aggiornate, nel triennio 2026-2028 l'indicatore di spesa netta crescerà a un tasso medio pari a circa l'1,5 per cento.

In particolare, nello scenario tendenziale, la crescita della spesa netta sarebbe dell'1,7 per cento nel 2026, al di sopra del limite fissato all'1,6 per cento. L'indicatore è atteso crescere dell'1,3 per cento nel 2027, al di sotto del limite fissato pari all'1,9 per cento; e dell'1,5 per cento nel 2028, al di sotto dell'1,7 per cento fissato. La lieve deviazione del 2026 sarà compensata attraverso le misure di finanza pubblica incluse nello scenario programmatico.

Nel triennio 2026-2028, la dinamica della spesa netta dello scenario tendenziale riflette una sostanziale stabilizzazione della crescita della spesa primaria, che si collocherà in media all'1,4 per cento.

Dal lato delle voci di raccordo di spesa, la spesa finanziata con i finanziamenti UE è attesa raggiungere un picco nel 2026, in linea con il profilo aggiornato delle spese finanziate dal PNRR. La variazione delle DRM, al netto delle misure finanziate dalla UE e delle misure una tantum, è prevista negativa nel 2026 e 2028 e sostanzialmente nulla nel 2027. Infine, la componente ciclica della spesa per disoccupazione continuerà a esercitare un effetto lievemente peggiorativo sulla dinamica dell'indicatore.

Valutazione sul 2024 e 2025 ai fini del braccio preventivo del Patto di Stabilità e Crescita

In linea con le scadenze del Semestre europeo, nel Pacchetto di primavera pubblicato in giugno la Commissione ha pubblicato le sue stime di crescita dell'indicatore di spesa netta e valutato la conformità del tasso di crescita della spesa netta nel 2025 (e con riferimento al 2024 e al 2025 considerati congiuntamente) con quello raccomandato dal Consiglio.

Secondo le Spring Forecast pubblicate il 19 maggio 2025, cui fa riferimento il Pacchetto di primavera, il tasso di crescita dell'indicatore di spesa netta è del -2,2 per cento nel 2024. Tale valore risulta inferiore al tasso del -1,9 per cento previsto per il 2024 nelle raccomandazioni del Consiglio. Considerando che il limite massimo di crescita della spesa netta raccomandato dal Consiglio per il 2025, in coerenza con il PSBMT, è pari all'1,3 per cento in termini annui, e al -0,7 per cento in termini cumulati, e che nelle Spring Forecast il tasso di crescita della spesa netta previsto è 1,2 per cento nel 2025, la crescita della spesa netta è attesa rimanere entro il limite prefissato in termini sia annui sia cumulati.

La conformità della crescita della spesa netta con i limiti raccomandati dal Consiglio è confermata anche dall'aggiornamento delle previsioni di questo Documento.

In conclusione, l'andamento della spesa netta nel 2025 può ritenersi conforme con le raccomandazioni del Consiglio.

IL CONTESTO REGIONALE

(Dati dall'aggiornamento sulle economie regionali di Banca d'Italia n. 22 – mese di Novembre 2025)

Nella prima metà del 2025 la crescita dell'economia piemontese è stata contenuta e inferiore a quella dell'anno precedente. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, l'attività in Piemonte è aumentata dello 0,5 per cento rispetto allo stesso periodo del 2024, poco meno della media nazionale. Alla persistente debolezza nella manifattura si è accompagnato un rallentamento nel terziario, mentre la congiuntura è stata ancora positiva nelle costruzioni. In un contesto di elevata incertezza connessa con le tensioni commerciali e geopolitiche, nel terzo trimestre l'indicatore Regio-coin della Banca d'Italia, che fornisce una stima dell'evoluzione delle componenti di fondo dell'economia regionale, prefigura una dinamica in linea con quella del secondo trimestre dell'anno.

Nel primo semestre la produzione industriale si è stabilizzata, su livelli inferiori a quelli dello stesso periodo del 2024. Vi ha influito l'andamento di alcuni settori rilevanti per l'economia regionale, come il tessile, il metallurgico e soprattutto l'automotive, in cui la produzione e le vendite all'estero di autovetture sono state molto contenute. Anche se il sistema produttivo piemontese nel suo insieme risulta meno esposto al mercato statunitense rispetto alla media italiana, una quota significativa delle imprese della regione, soprattutto quelle più vocate all'export, avrebbe già subito effetti negativi sulle vendite derivanti dall'aumento dei dazi da parte dell'amministrazione statunitense. Nonostante l'elevata incertezza, la propensione a investire è lievemente aumentata, beneficiando dell'ulteriore calo del costo del credito. Nel terziario la congiuntura si è indebolita nella gran parte dei comparti, a esclusione dei servizi *high-tech* e del turismo. Nelle costruzioni l'attività è ancora moderatamente salita, grazie soprattutto alle opere pubbliche finanziate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Con riferimento a quest'ultimo, è stato aggiudicato quasi l'80 per cento delle gare bandite per lavori da effettuare sul territorio piemontese e per quasi i due terzi di esse sono stati avviati o conclusi i corrispondenti cantieri.

Dopo il ridimensionamento avvenuto nel corso del 2024, la redditività delle imprese si è stabilizzata e la liquidità è ulteriormente aumentata. In presenza di politiche di offerta ancora prudenti, la riduzione dei tassi di interesse ha contribuito all'espansione della domanda di credito e i prestiti hanno accelerato. L'incremento dei finanziamenti si è concentrato tra le aziende di medio-grandi dimensioni e tra quelle del terziario. La capacità di rimborso dei prestiti è rimasta sostanzialmente stabile, dopo il peggioramento registrato nell'anno precedente.

Il numero di occupati è ancora cresciuto, ma in misura più contenuta rispetto al 2024 e inferiore alla media

del Paese; la creazione di nuovi posti di lavoro dipendente ha rallentato sia nell'industria in senso stretto sia nei servizi. La debolezza del ciclo manifatturiero si è riflessa in un elevato ricorso agli strumenti di integrazione salariale; tale utilizzo è aumentato in misura rilevante anche nel commercio. Alla maggiore partecipazione al mercato del lavoro si è accompagnato il lieve incremento del tasso di disoccupazione.

Il reddito disponibile delle famiglie ha continuato a espandersi in termini reali, sebbene meno che nell'anno precedente. La dinamica dei consumi è rimasta modesta, risentendo anche del significativo calo degli acquisti di autovetture. Le compravendite di abitazioni e le connesse richieste di mutui sono invece cresciute in misura rilevante. Il credito al consumo ha marginalmente decelerato: la dinamica positiva è stata sostenuta soprattutto dai prestiti personali e dalle operazioni di cessione del quinto dello stipendio. In un contesto di criteri di offerta orientati alla prudenza, la qualità dei prestiti erogati alle famiglie è rimasta stabile, su livelli elevati.

Nel portafoglio finanziario delle famiglie sono tornati a crescere i depositi in conto corrente; gli investimenti in titoli di Stato, in quote di fondi comuni e in obbligazioni non bancarie sono aumentati in misura più contenuta rispetto al 2024, mentre l'accelerazione della componente azionaria ha riflesso l'incremento delle quotazioni.

In un contesto di perduranti tensioni internazionali, le attese per i prossimi mesi rimangono caute nell'industria; in base ai programmi di investimento delle imprese, nel 2026 proseguirebbe la ripresa dell'accumulazione di capitale. Nei servizi le previsioni sono moderatamente positive; nelle costruzioni non si prefigurano variazioni significative dell'attività, che si attesterebbe su livelli elevati anche nel corso del prossimo anno.

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

STACKEOLDERS

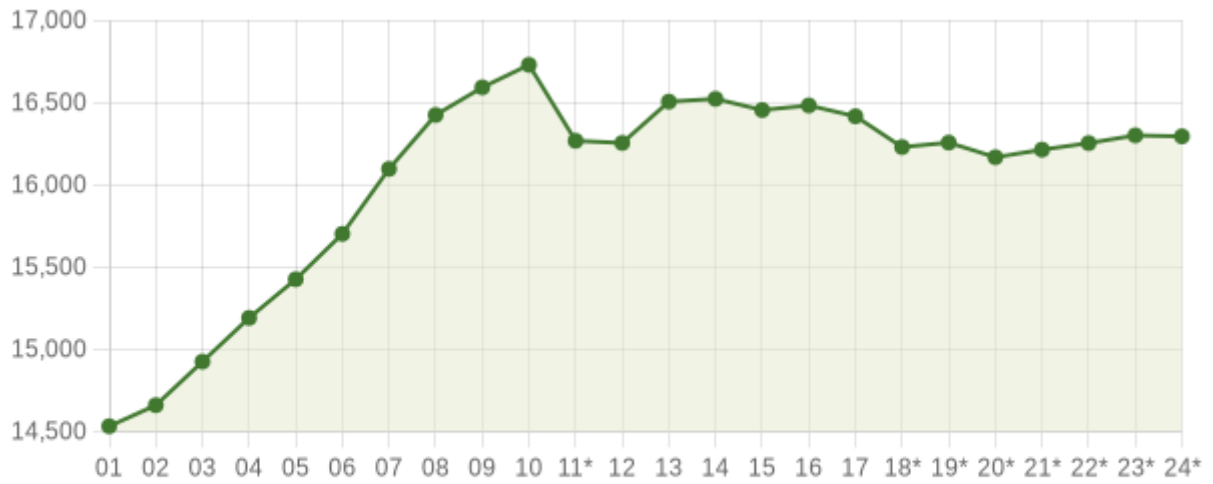
Tra le informazioni di cui l'Amministrazione deve necessariamente tenere conto nell'individuare la propria strategia, l'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: l'attività amministrativa è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria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

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

Popolazione Comune di Giaveno	
Popolazione al 31/12/2024	16.295
Di cui maschi	8.016
Di cui femmine	8.279
Popolazione 0-14 anni	1.694
Popolazione 15-64 anni	9.951
Popolazione over 65 anni	4.650
Celibi/nubili	6.735
Coniugati/e	7.297
Vedovi/e	1.331
Divorziati/e	932
Nascite anno 2024	73
Decessi anno 2024	220
Saldo naturale anno 2022	-147
Nuovi residenti da altri comuni o estero anno 2024	631
Trasferimenti in altri comuni o estero anno 2024	-499
Saldo migratorio anno 2024	132
Cittadini stranieri residenti anno 2024	1.242
Indice di vecchiaia (rapporto tra ultra 65enni e n. giovani fino ai 14 anni)	274,50
Indice di dipendenza strutturale (rapporto tra popolazione non attiva (0-14 e over 65) su quella attiva (15-64 anni)	63,80
Indice di ricambio della popolazione attiva (rapporto tra popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni)	153,70
Età media ultimo quinquennio	2021 48,1 2022 48,4 2023 48,5 2024 48,7 2025 49,1

GLI STACKEHLERS DEL COMUNE DI GIAVENO 2025	
Abitanti al 01/01/2025	16.295
Numero utenze rifiuti domestiche	8.823
Numero agevolazioni utenze TARI domestiche	215
Numero abbonamenti raccolta sfalci	218
Di cui abbonamento intero	126
Di cui abbonamento ridotto	92
Numero utenti acquisto compostiere	81
Numero carte identità elettroniche rilasciate	2.134
Numero matrimoni celebrati presso il Comune	55
Numero utenti mensa scolastica al 31/12/2025	727
Numero utenti trasporto scolastico al 31/12/ 2025	203
Numero utenti che hanno usufruito del centro estivo comunale	82
Numero utenti cantieri lavoro nell'anno	10
Numero utenti ospiti RSA Comunale nell'anno	46
Numero utenti micro comunità anziani	6
Numero utenti centro sociale territoriale	4
Numero bambini iscritti Asilo Nido Comunale A.S. 2025/26	45
Di cui Utenti Full Time	33
Di cui Utenti Part Time	12
Numero utenti orti urbani	34
Numero utenti posti auto/moto locati	34
Numero accessi sul sito internet del Comune	147.792
Numero SCIA rilasciate	187
Numero permessi di costruire rilasciati	27
Numero autorizzazioni paesaggistiche rilasciate	41
Dati Amministrativi e contabili 2025	
Numero deliberazioni di Consiglio Comunale	51
Numero deliberazioni di Giunta Comunale	194
Numero determinazioni	738
Numero protocolli dell'anno	34.014
Di cui numero protocolli in arrivo	21.546
Di cui numero protocolli in partenza	12.468
Numero fatture fornitori ricevute anno 2025	2.395
Numero fatture clienti emesse anno 2025	240
Numero mandati di pagamento 2025	3.887
Numero ordinativi d'incasso 2025	7.857
Numero capitoli di spesa del P.E.G. Anno 2025	656
Numero capitoli di entrata del P.E.G. Anno 2025	132
Numero progetti PNRR finanziati all'Ente	12
Numero opere pubbliche inserite nella 1° annualità del Piano triennale	7
Numero società e organismi partecipati dall'Ente	9

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

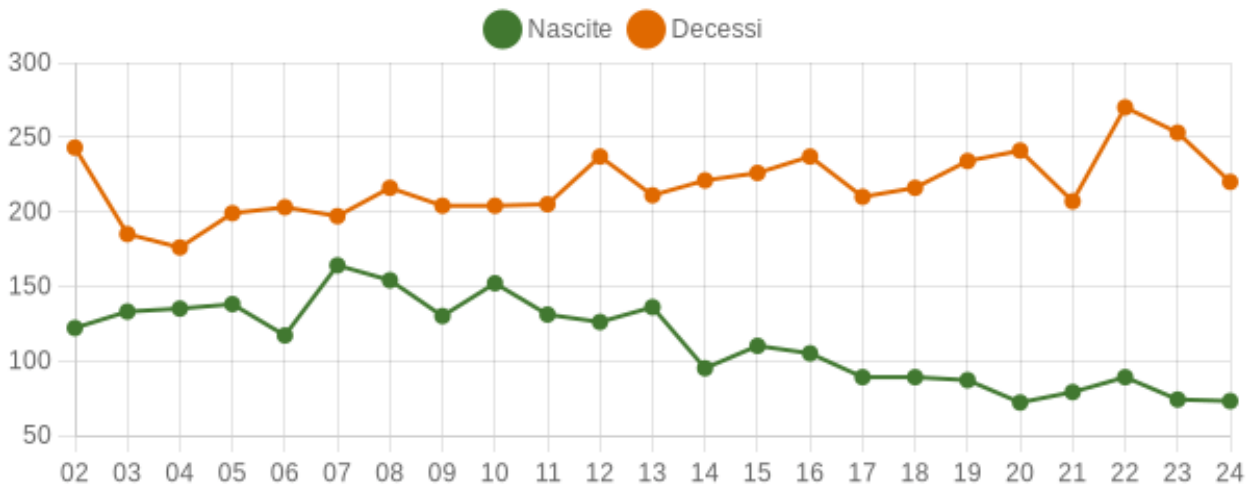


Andamento della popolazione residente

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

(*) post-censimento

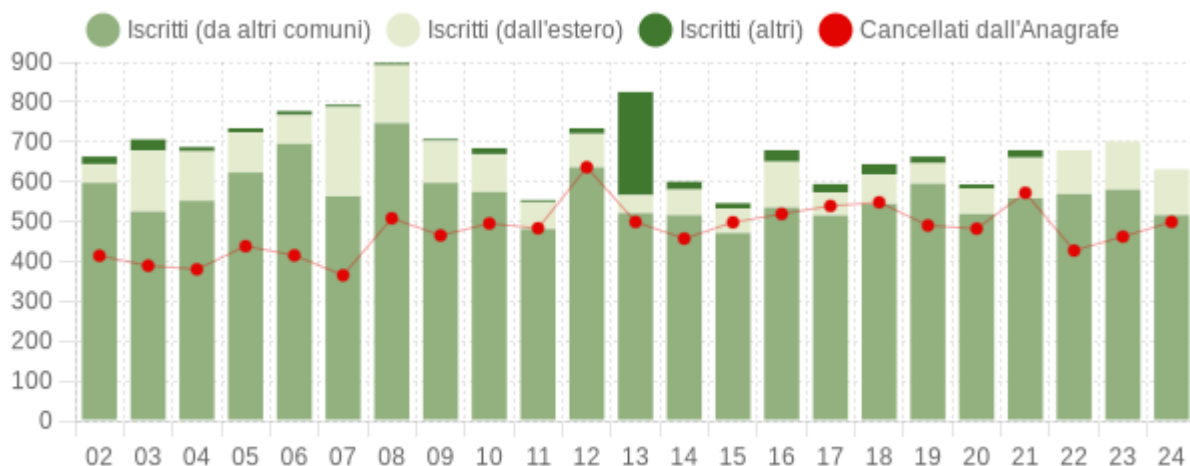
Di seguito si riporta l'andamento del saldo naturale (nascite e decessi) degli ultimi anni:



Movimento naturale della popolazione

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

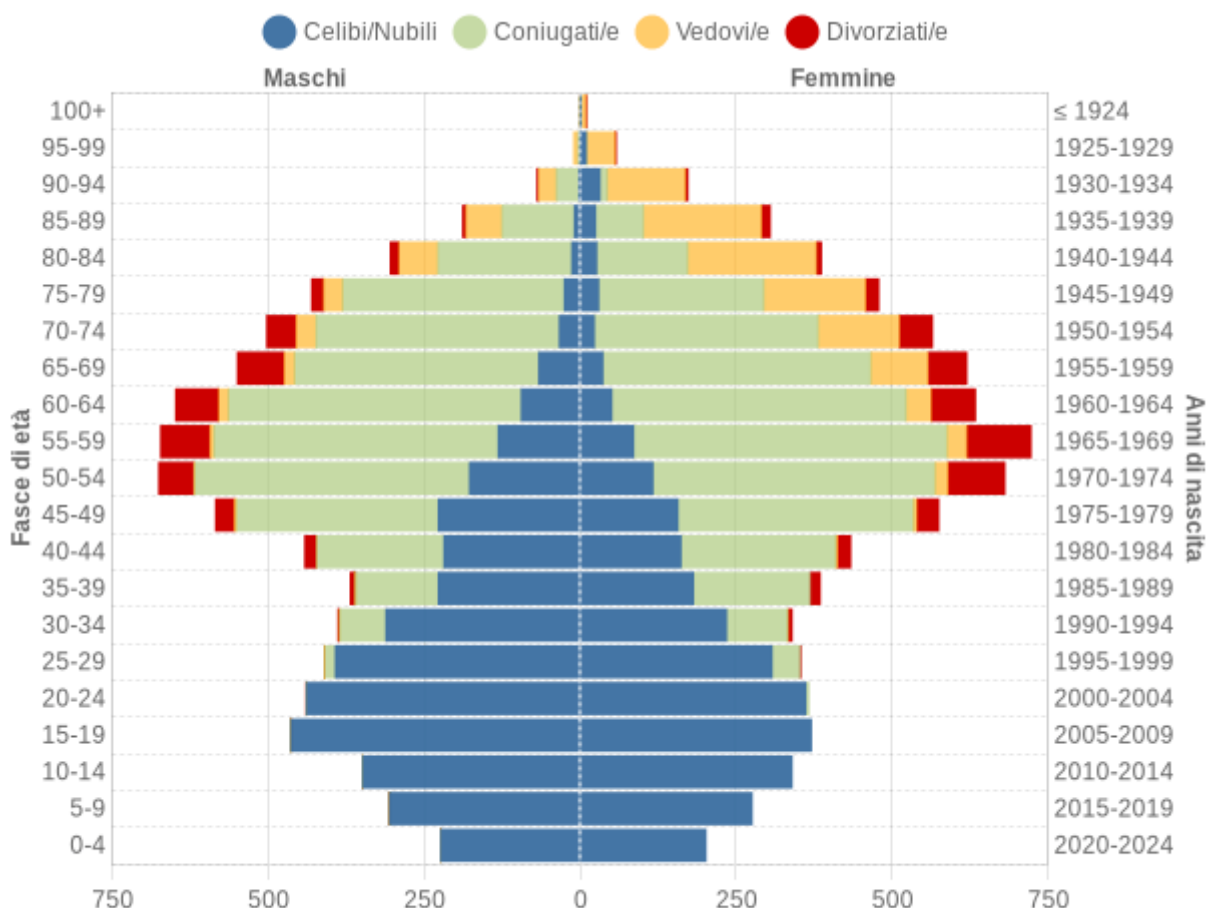
Di seguito si riporta l'andamento dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Giaveno negli ultimi anni:



Flusso migratorio della popolazione

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

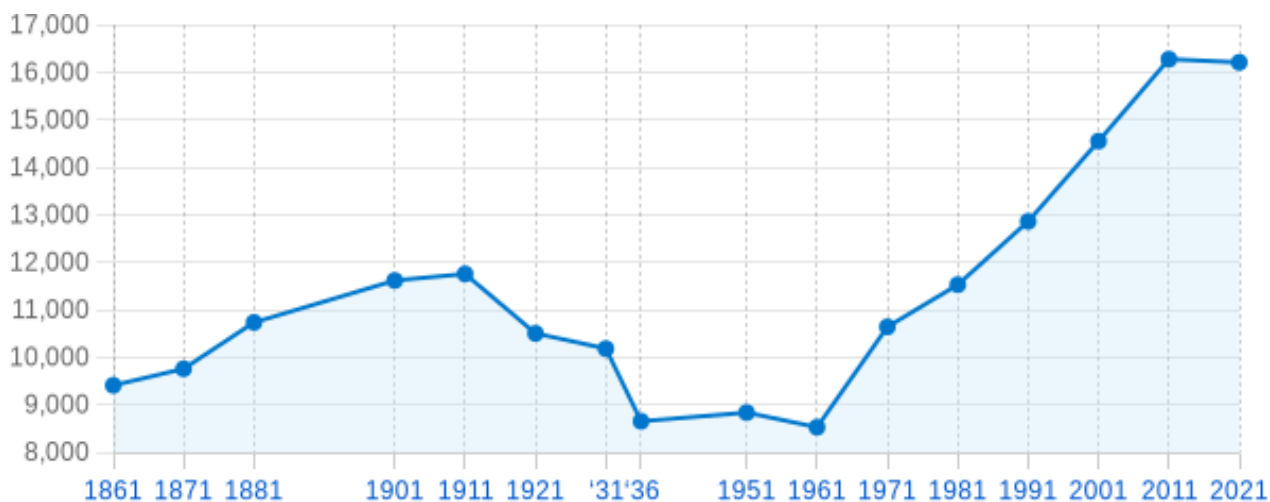
Di seguito si riporta la struttura della popolazione per fascia di età:



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2025

COMUNE DI GIAVENO (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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



Popolazione residente ai censimenti

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

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

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

Dati sulle reti comunali	
Lunghezza delle strade comunali	117 Km
Lunghezza delle strade provinciali	72 km
Lunghezza delle strade vicinali	130 km
Rete fognaria (km)	42
Acquedotto (km)	70
Punti luce illuminazione pubblica	2.743
Rete gas (km)	4
Aree verdi (Mq)	30.500

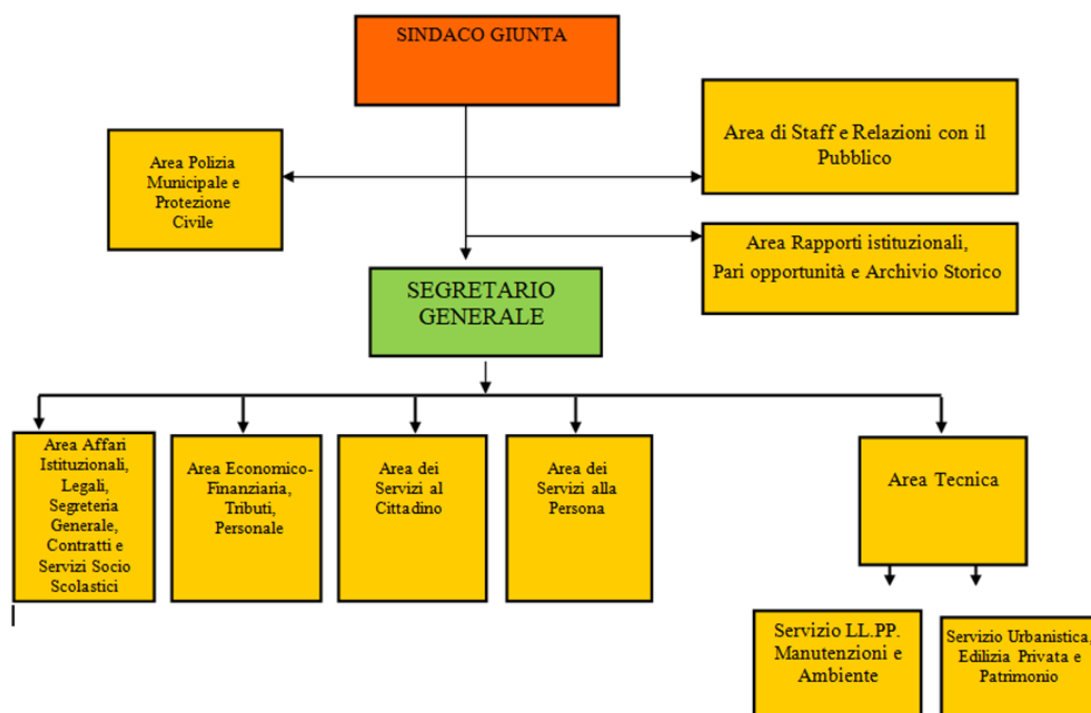
Dati sulle strutture scolastiche	
Scuole dell'infanzia	7
Scuole primaria	6
Scuole secondarie di primo grado	2
Scuole secondarie di secondo grado	2
Istituti comprensivi	2

Dati sulla Raccolta rifiuti (Anno 2025 – aggiornati fino al mese di Novembre)	
Produzione totale annua (in kg)	7.192.242
Di cui raccolta differenziata (in kg)	4.761.745
Di cui rifiuti urbani indifferenziati (in kg)	2.430.497
Percentuale raccolta differenziata	66,20%

Dotazioni strumentali dell'Ente	
Autoveicoli di servizio	26
Altri veicoli e natanti di servizio	16
Postazioni informatiche	90

1.2.1 ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

Si riporta di seguito l'organigramma attuale dell'Ente, agli effetti delle modifiche apportate alla struttura organizzativa dell'Ente nel corso dell'annualità 2025, limitatamente ai servizi assegnati alle Aree, tramite la deliberazione della Giunta Comunale n. 108 del 25/07/2025 e successivo aggiornamento della "graduazione dell'area delle Elevate Qualificazione", con DGC n. 110 del 28/07/2025, con conseguente aggiornamento del PIAO 2025/2027 – sezione 3, adottato con DGC n. 131 del 12/09/2025:



SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

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

2.1.1 LINEE STRATEGICHE

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

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

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

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

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

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

A ciascuna linea programmatica corrispondono i seguenti obiettivi strategici:

- 1. Politiche del territorio:**
 - Commercio e Artigianato (Missione 14)

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

Bilancio comunale:

Economia, Fiscalità e Trasparenza (Missione 1)

Politiche sociali:

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

Scuola, Cultura e Sport:

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

Lavori pubblici:

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

Sicurezza e Protezione Civile:

Sicurezza (Missione 3)
Protezione Civile (Missione 11)

OBIETTIVI DEL D.U.P 2026/2028

Dalle linee programmatiche, declinate in azioni ed ulteriormente articolate nell'ambito della programmazione triennale adottata dall'Ente, discendono coerentemente obiettivi generali e concreti. Per il perseguimento degli obiettivi prefissati, l'Amministrazione definisce le opportune strategie utili per affrontare le problematiche del contesto di riferimento e coglierne le opportunità e indica le azioni politiche previste e finalizzate a tale scopo e le scelte gestionali che saranno messe in atto. In questa sezione sono rappresentati i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, in coerenza con i documenti di programmazione adottati, ed in particolare con il DUP 2026-2028 – SeS che, redatto dalla Giunta Comunale ed adottato con Deliberazione G.C. n. 169 del 02.12.2025, per il triennio 2026 – 2028, è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 46 del 22.12.2025. Nell'ambito della Sezione Strategica del documento (di seguito SeS) si sviluppano e concretizzano le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e si individuano, in coerenza con il relativo quadro normativo, gli indirizzi strategici dell'Ente.

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

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

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

MISSIONE N. 1

1.1 ECONOMIA

- analisi delle singole voci di bilancio di spesa, al fine di individuare possibili risparmi e ridurre inefficienze;
- monitoraggio costante dell'andamento delle entrate e delle spese rispetto alle previsioni di stanziamenti formulate in sede di predisposizione del bilancio di previsione;

- mantenimento di ristretti tempi di pagamento dei debiti commerciali dell'Ente, così come richiesto dalla normativa vigente – e in particolare dall'art. 1 comma 859 e seguenti della legge 145/2018;
- costante aggiornamento del piano annuale dei flussi di cassa come introdotto dall'art. 6 del D.L. 155/2024 e s.m. e i.;
- analisi a consuntivo degli effettivi risultati realizzati, al fine di poter valutare misure correttive o migliorative rispetto ai risultati attesi.

1.2 FISCALITA'

- contenimento della pressione fiscale a carico dei contribuenti;
- adozione del nuovo P.E.F. TARI 2026/2029, in fase di elaborazione da parte del CADOS in qualità di Ente territorialmente competente, e da adottarsi da parte del Consiglio Comunale entro il prossimo 30 aprile; nell'anno 2026 entrerà pienamente in funzione il c.d. "Bonus sociale TARI" finanziato con il riversamento a CSEA della 3° componente perequativa. L'Ente dovrà provvedere a riconoscere le agevolazioni sociali 2025 sulla bollettazione TARI anno 2026, in aggiunta alle agevolazioni già concesse e finanziate con risorse proprie dell'Ente;
- revisione Aree fabbricabili IMU: si rimanda all'obiettivo illustrato in missione 8 "Assetto del territorio ed edilizia abitativa";
- recupero evasione IMU e TARI: applicazione dei nuovi regolamenti sugli strumenti deflattivi del contenzioso e delle nuove modalità di notifica degli atti (piattaforma SEND – notifiche digitali).

1.3 TRASPARENZA

- continuare l'aggiornamento costante dei profili social ufficiali della Città di Giaveno (Facebook e Instagram) e del canale Youtube su cui sono inserite le registrazioni dei consigli comunali allo scopo di aumentare i followers e l'engagement;
- implementare il rapporto con le testate giornalistiche locali e piemontesi, sia cartacee sia online, per una informazione puntuale ai cittadini anche per loro tramite;
- rendere il sito internet istituzionale sempre più accessibile e aggiornato aumentandone le potenzialità sia come strumento di informazione, garantendo una piena descrizione dei servizi proposti e dei progetti avviati, sia quale strumento di erogazione dei servizi attraverso lo SPORTELLO DEL CITTADINO;
- implementare l'utilizzo dello strumento di feedback sul livello di gradimento delle pagine web accessibili tramite il sito istituzionale;

- aumentare la partecipazione dei giavenesi promuovendo strumenti di coinvolgimento anche online ad esempio concorsi di idee o sondaggi;
- garantire la tempestività di informazione dell'utenza tramite sito e social in raccordo con altri uffici (esempio per guasti, viabilità, emergenze, eccetera);
- gestire i reclami dei cittadini, anche quelli che pervengono da canali differenti come i social, nei servizi messaggistica delle diverse piattaforme;
- informare i cittadini di iniziative meritevoli o interessanti di altri Enti (esempio opportunità finanziamenti o lavorative o formative, informazioni di enti gestori di diversi servizi etc.);
- garantire lo streaming e la consultazione online dei Consigli comunali;
- attivazione ed implementazione dei servizi di comunicazione all'utenza e ai cittadini tramite AppIo, applicazione scaricabile su smartphone e accessibile tramite l'utilizzo di identità digitale quale SPID o CIE;
- implementazione dei servizi di pagamento on line tramite il portale PagoPa e AppIo;
- continuare nell'accogliere e accompagnare studenti, ricercatori, professori, professionisti, classi nella ricerca di notizie storiche attraverso l'accesso all'Archivio storico comunale.

1.4 DIGITALIZZAZIONE

- aggiornamento e adeguamento del Piano Triennale dell'Informatica: con deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 12/12/2025 l'Ente ha provveduto all'APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA 2024- 2026 (AGGIORNAMENTO 2026);
- implementazione delle misure di cybersecurity.

1.5 RINNOVO ED IMPLEMENTAZIONE DEL SERVIZIO PEC GRATUITE AI CITTADINI (CONVENZIONE ANUTEL – NAMIRIAL)

1.6 PNRR: BANDI DIGITALIZZAZIONE

Sono in fase di completamento i seguenti progetti:

- Piattaforma Pagopa*territorio nazionale*attivazione servizi: M1C1-1.4.3;
- Digitalizzazione delle pratiche SUAP e SUE: M1C1 – 2.2.3;
- Piattaforma digitale nazionale dati – archivio nazionale dei numeri civici delle strade urbane: M1C1

– 1.3.1.

MISSIONE N. 3

3.1 SICUREZZA

- Potenziamento servizi di vigilanza della Polizia Locale sul territorio ed aumento del personale del Corpo;
- Utilizzo del drone in ambiti operativi;
- Controllo e repressione violazioni ambientali;
- Incontri pubblici sulla sicurezza;
- Potenziamento ed aumento dei controlli rivolti alla sicurezza stradale e sicurezza urbana.

MISSIONE N. 4

4.1 SCUOLA –EDUCAZIONE - FORMAZIONE

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

post scuola, e altre tipologie di sostegno per minori e famiglie, si baseranno sulle indicazioni ministeriali e locali, garantendo qualità e inclusione, con particolare attenzione all'accoglienza di minori con disabilità e Bisogni Educativi Speciali (BES);

- sostegno e promozione del Coordinamento Pedagogico Territoriale (CPT) nelle aree della Val Susa e Val Sangone, in qualità di capofila.

MISSIONE N. 5

5.1 CULTURA

- consolidamento dell'offerta culturale con il coinvolgimento attivo di associazioni e scuole del territorio;
- promozione di eventi e rassegne (letterarie, teatrali, musicali, cinematografiche...);
- valorizzazione della Chiesa dei Batù (patrimonio acquisito dal Comune) attraverso l'organizzazione di eventi culturali a tema nel rispetto della destinazione d'uso originaria;
- valorizzazione degli artisti, autori, gruppi locali culturali e musicali emergenti;
- promozione delle attività culturali per il recupero delle tradizioni locali, vecchi mestieri e peculiarità del territorio;
- utilizzo di moderne tecnologie per lo sviluppo e l'ampliamento dei progetti culturali già avviati (QRcode etc.);
- incentivazione e potenziamento iniziative attraverso la Rete territoriale "Patto Locale per La Lettura" e conferma iscrizione a "Città che Legge" rapporti con il Salone del Libro di Torino per Salone Off; scambi con altri Festival letterari ad esempio Bardonoir e Termini Book Festival;
- sviluppo culturale e turistico del Museo Comunale Alessandri;
- realizzazione di iniziative di collaborazione transfrontaliera ed europea in partenariato con la città gemellata di Saint – Jean – de- Maurienne (Francia) e ripresa dei contatti con altri Comuni e Municipalità gemellate o in relazione per attività e contatti di diversa natura;
- sviluppo e promozione del progetto artistico "Omaggio a Gonin".

5.1.2 SECONDO LOTTO PALAZZO MOLINES

In continuità con quanto già avviato, si procederà alla ristrutturazione del secondo lotto di Palazzo Molines – ex sede del municipio in ragione del riconoscimento del contributo FESSR regionale, tale intervento consentirà di dare pieno utilizzo ad un importante edificio nel cuore del centro storico.

5.1.3 RINNOVO MATERIALE BIBLIOGRAFICO

Il Comune di Giaveno è risultato beneficiario di un contributo ministeriale per l'acquisto di nuovo materiale bibliografico.

5.1.4 INTERVENTI EDIFICI DI CULTO

L'Amministrazione Comunale intende accogliere l'unica istanza pervenuta per il finanziamento ex Legge Regionale 15/1989 per il finanziamento lavori di manutenzione straordinaria su Edifici di culto; in particolare, sono previsti interventi sull'edificio "Chiesa di San Lorenzo Martire" per tutela e valorizzazione dell'edificio stesso.

MISSIONE N. 6

6.1 SPORT

- Manutenzione e riqualificazione degli impianti sportivi, anche attraverso la partecipazione a bandi regionali e nazionali, migliorandone la struttura, i servizi, l'efficienza energetica, la gestione e la fruizione in accordo con le Associazioni, le Scuole, e stipulando apposite convenzioni per l'utilizzo ottimale ed efficiente del patrimonio;
- incentivazione all'utilizzo libero delle strutture sportive comunali sia all'aperto che al chiuso per promuovere e garantire lo sport per tutta la cittadinanza anche attraverso le convenzioni con le associazioni sportive;
- utilizzo sostenibile del Palazzetto dello Sport, e messa a disposizione della struttura per utilizzi straordinari di natura sociale o iniziative extra sportive di particolare valenza per la comunità, attraverso un rapporto costante con i nuovi gestori del Palazzetto dello Sport;
- promozione attiva dello sport all'aria aperta mediante individuazione e segnalazione di percorsi quali i Sentieri delle Vite, il Sentiero Selvaggio, le camminate a tema fungo, che permettano di conoscere meglio le aree collinari e montane e creazione di aree attrezzate nei parchi per lo sport a livello individuale fruibili anche da disabili o persone con limitate abilità;
- gestione dei nuovi spazi all'aperto dedicati all'attività sportiva: area beachvolley, area per sport inerenti all'utilizzo della Mountainbike sia per bambini che adulti, campo basket all'aperto, pista pump track per bambini;
- cercare finanziamenti partecipando a diversi bandi per la costruzione di una nuova palestra adiacente al Palazzo dello Sport per il Basket e la Pallavolo;
- promozione dell'organizzazione delle Giocolimpiadi per le scuole primarie - organizzazione Festa dello sport per far conoscere le realtà del territorio e permettere ai cittadini di provare

gratuitamente diverse discipline;

- gestione del calendario di utilizzo delle palestre e assegnazione delle strutture comunali, in accordo con le scuole, la Città metropolitana e le associazioni che ne fruiscono per garantire a tutti la possibilità di utilizzo (e quindi di promozione dello sport);
- gestione dell'utilizzo da parte di sportivi richiedenti la pista di atletica dello stadio Torta;
- Bando "Piemonte per i Giovani": la Regione Piemonte ha finanziato il dossier di candidatura del Comune per il progetto presentato, con un contributo di circa 80.000,00 euro le cui azioni perseguono le seguenti finalità: accompagnamento dei giovani all'inserimento nel tessuto sociale e lavorativo, sviluppo della partecipazione attiva dei giovani alla vita sociale e politica dei propri territori, promozione di corretti stili di vita a favore dei giovani, avvicinamento costante e proficuo dei giovani al mondo dello sport e delle pratiche sportive, sensibilizzazione e coinvolgimento dei giovani in interventi a difesa dell'ambiente naturale.

MISSIONE N. 7

7.1 TURISMO

- potenziamento dei fattori attrattivi verso il territorio e le sue risorse ambientali, paesaggistiche, culturali, etc. valorizzando meglio il programma estivo di manifestazioni e potenziando l'offerta negli altri periodi dell'anno (natale, carnevale, primavera e autunno) per una frequentazione e un turismo nazionale ed estero;
- collaborazione con Turismo Torino e Provincia, le Unioni Montane, Città Metropolitana e Regione per il turismo outdoor con percorsi escursionistici, ciclo escursionistici, a cavallo in collaborazione con il CAI, Associazioni, guide. Realizzazione di materiali promozionali e inserimento proposte sul portale Piemonte Outdoor, individuazione di un referente presso Turismo Torino e/o creazione di un miglior rapporto per la valorizzazione della Val Sangone;
- sostegno ed incentivazione della programmazione e realizzazione di iniziative nel capoluogo e nelle borgate, con passeggiate a tema, appuntamenti enogastronomici, attività esperienziali;
- valorizzazione del patrimonio di ospitalità disponibile e incentivazione ad ampliare l'offerta di posti letto con la promozione delle opportunità date dal G.A.L Escartons e Valli Valdesi, promozione e utilizzo dell'Albergo Rifugio La Madlena;
- creazione circuiti turistici/enogastronomici guidati attraverso la valorizzazione del patrimonio ambientale, artistico, culturale, religioso e artigianale del territorio tra le cascate, le borgate e i monumenti con valorizzazione e degustazione dei prodotti locali;
- valorizzazione delle produzioni agroalimentari e dei prodotti enogastronomici del territorio, con i riconoscimenti De.C.O. ed altre attribuzioni. Collaborazione e promozione di produttori, aziende e

prodotti in contesti locali e sovralocali;

- realizzazione nuova area camper;
- partecipazione attiva al bando Smart Villages del GAL Escartons Valli Valdesi con l'adesione al progetto dell'Associazione 100% Val Sangone che prevede la creazione di un marchio di valle e di una promozione turistica integrata di valle.

MISSIONE N. 8

8.1 URBANISTICA – EDILIZIA

Si prevede il completamento nell'anno 2026 della revisione dei valori IMU di tutte le aree edificabili, comprese le comunicazioni agli interessati, la determinazione dei valori e le proiezioni sugli effetti della relativa variazione di gettito.

MISSIONE N. 9

9.1 TERRITORIO E BORGATE

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

9.2 AMBIENTE, ECOLOGIA E GESTIONE DEI RIFIUTI

- Progetto di educazione ambientale e alla sostenibilità sia nelle scuole primarie e secondarie di 1° e 2° grado, sia per la cittadinanza;
- attuazione di un progetto formativo legato alla gestione dei rifiuti a tutela delle risorse naturali;

- progettazione e realizzazione Isole Ecologiche interrante e seminterrate nelle aree urbane, favorendo la raccolta differenziata;
- progettazione isole seminterrate e di superficie nelle borgate rendendo meno impattante l'area di raccolta dei rifiuti;
- Ottimizzazione orari ecocentro e modalità di conferimento;
- estensione periodo di raccolta degli ingombranti nelle borgate;
- integrazione cassonetti nelle borgate durante il periodo estivo;
- pulizia annuale cassonetti nelle borgate;
- progettazione "punto raccolta sfalci";
- rinnovo adesione al documento Patto dei Sindaci, passaggio preliminare per la redazione del PAESC;
- implementazione del recupero dell'organico tramite assegnazione di raccoglitori individuali;
- graduale sostituzione dei contenitori stradali;
- potenziamento dei mezzi destinati alla raccolta dei rifiuti solidi urbani;
- progetto in collaborazione con CIDIU per la diffusione del compostaggio domestico; in particolare, l'Ente ha aderito al progetto finanziato dalla Regione per l'acquisto a prezzi calmierati di biocomposter e l'avvio del registro dei compostatori.

9.3 PNRR: RIQUALIFICAZIONE PERCORSO ADIACENTE RIO TORTORELLO

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

MISSIONE N. 10

10.1 VIABILITA'

- garantire strade più sicure e maggior percorribilità del territorio con particolare attenzione all'esecuzione di percorsi preferenziali per alcune tipologie di utenti, interventi orientati a limitare la velocità a minor rischio di incidenti, miglioramento della viabilità del centro storico e relativo monitoraggio dei flussi veicolari;
- attuazione di interventi diffusi per il miglioramento dell'accessibilità pedonale e di sicurezza

veicolare (progetto pedonalità Z30 e sicurezza banchine);

- completamento delle urbanizzazioni di b.ta Paradiso rimaste incompiute;
- attuazione dei lavori di completamento dei marciapiedi tratta Villanova Selvaggio;
- realizzazione dei marciapiedi in via Colpastore-tratta Parcheggio Operatori di Pace-Palazzetto dello Sport;
- realizzazione delle piste ciclopedonali- tratta Rotatoria via Caduti sul lavoro/B.ta Tonni;
- realizzazione dei marciapiedi lungo via Coazze tratta concentrico/ B.ta Pontepietra;
- implementazione servizio di rimozione neve dall'abitato con l'integrazione di nuovo servizio esternalizzato per lo spargimento sale del territorio;
- attuazione del servizio di segnaletica orizzontale e verticale e in particolare le previsioni del PUT per quanto riguarda l'istituzione dei sensi unici.

MISSIONE N. 11

11.1 PROTEZIONE CIVILE

- progetto "defibrillatori" sui veicoli di Polizia Locale;
- esercitazione Protezione Civile;
- giornata della Protezione Civile;
- acquisire strumentazioni tecnologiche che possano aiutare nel monitoraggio del territorio, utili a contrastare eventuali fenomeni critici quali le emergenze idrogeologiche;
- organizzazione dei campi scuola estivi incentrati sulla Protezione Civile e sulle buone pratiche di sicurezza.

MISSIONE N. 12

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

12.2 PROGETTI IN COMUNE

L'obiettivo è rafforzare la collaborazione con il Consorzio Intercomunale Servizi Sociali (Conisa) per sviluppare progetti congiunti mirati alle specifiche necessità del territorio. Questa cooperazione

prevede la creazione di un tavolo locale con i referenti di Conisa, dove sarà possibile confrontarsi su tematiche complesse e definire strategie condivise.

- ASSOCIAZIONI: TANTI INTERESSI IN COMUNE

L'obiettivo del Comune è revisionare le modalità collaborative e di confronto con l'associazionismo locale anche in relazione al nuovo codice del terzo settore. Il principio è promuovere una costante collaborazione attiva con le associazioni del territorio, promuovendo e riconoscendo il loro ruolo sociale e comunitario.

12.3 IL SOCIALE

Consolidare gli interventi già posti in essere finalizzati all'intervento per le persone in difficoltà: le famiglie, le persone con diversa abilità, i minori e gli anziani, in un'ottica di rete che valorizzi e stimoli gli enti titolari delle funzioni (CONISA) alla promozione del benessere generale del cittadino in un'ottica di prevenzione. Implementazione di progettazioni coordinate con le realtà territoriali ed il gestore delle funzioni socio assistenziali finalizzate al sostegno al reddito e ai bisogni primari dei nuclei familiari.

LE FAMIGLIE - Sostegno alle azioni finalizzate all'intervento sulle famiglie in situazioni di difficoltà, con persone con diversa abilità, minori e anziani in un'ottica di rete che valorizzi e stimoli gli enti titolari delle funzioni (CONISA) alla promozione del benessere generale del cittadino in un'ottica di prevenzione.

IL DIRITTO ALLA CASA - Sostegno delle politiche abitative anche tramite l'adesione a nuove iniziative proposte a livello istituzionale in stretta collaborazione con i servizi territoriali competenti (CONISA).

12.4 TERZA ETA' E PARI OPPORTUNITA' – GLI ANZIANI

- RSA SILVANA RAMELLO

Obiettivo principale è il mantenimento costante di un buon livello di qualità del servizio tramite la supervisione ed il coordinamento quotidiano gestionale-operativo e socio-psico-educativo della Residenza Ramello. L'obiettivo strategico consiste nel migliorare complessivamente il servizio offerto dalla casa di riposo attraverso due canali principali: da un lato, potenziare la qualità dell'assistenza fornita agli ospiti e, dall'altro lato, migliorare gli ambienti relazionali e fisici della Struttura sia creando spazi più confortevoli e funzionali alle esigenze degli anziani domiciliati che promuovendo momenti di condivisione conviviale tra ospiti, parenti, operatori e volontari di associazioni locali. In parallelo, attraverso un nuovo appalto del servizio di ristorazione, si intende ridefinire l'esperienza alimentare, rendendo i pasti – pranzo e cena – più appetibili e gradevoli, non solo dal punto di vista nutrizionale, ma anche valorizzandone la dimensione simbolica e conviviale. Mantenere la condizione di “apertura”

della RSA all'esterno, seppur monitorata e organizzata in base alle indicazioni ministeriali. Promuovere e consolidare la collaborazione con i centri incontro anziani e le realtà di volontariato locali per l'organizzazione di attività ricreative, culturali interne ed esterne alla Struttura. Consolidare la collaborazione con il Con.I.S.A relativamente agli anziani residenti presso la R.S.A - già utenti del servizio socioassistenziale - e segnalare eventuali nuove situazioni di disagio sociale tra gli ospiti della Struttura. Promuovere iniziative di scambi intergenerazionali tra bambini e anziani e apertura della RSA alle associazioni di volontari esterni ed ai tirocinanti.

- CENTRO DI PRONTA ACCOGLIENZA

L'obiettivo è consolidare e mantenere una stretta e costante collaborazione con la rete sanitaria locale e gli assistenti sociali di riferimento per garantire un'assistenza efficace e personalizzata agli ospiti. Contestualmente, si punta al mantenimento e alla promozione di progetti volti a riqualificare le aree comuni, favorendo il benessere degli ospiti attraverso un ambiente accogliente e funzionale.

12.5 LE DIVERSE ABILITA'

L'obiettivo è consolidare e potenziare gli interventi già esistenti a favore delle persone diversamente abili, attraverso la creazione di progettazioni coordinate con il Consorzio CONISA e le realtà territoriali, sia pubbliche che private. Si mira a promuovere opportunità concrete, integrate e inclusive, garantendo pari dignità e diritti, affinché ogni cittadino possa vivere appieno la propria cittadinanza e partecipare attivamente alla vita comunitaria.

In particolare, per i nuclei familiari con minori disabili o con bisogni educativi speciali, si intende sviluppare una rete di collaborazione con le istituzioni locali per elaborare linee guida e standard di servizio condivisi.

12.6 I CANTIERI LAVORO

L'Ente ha partecipato nell'anno 2025 ai bandi regionali per l'attivazione o la prosecuzione di alcune misure sociali ed è risultato assegnatario di contributi per il finanziamento dei seguenti progetti:

“Progetti di pubblica utilità per persone disoccupate”;

“Cantieri di lavoro per persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale”;

“Cantiere di lavoro LavorAbile II Edizione”;

“Cantiere di lavoro per persone disoccupate over 58”.

12.7 NIDO:

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

- promozione dell'attività sportiva nella scuola della prima infanzia (sci, nuoto, judo, equitazione) per dare continuità alle iniziative già intraprese;
- promuovere, nell'ottica del principio dell'alleanza scuola-famiglia, incontri formativi e di confronto tra i familiari dei bimbi afferenti al servizio e gli educatori delle sezioni, condotti da professionisti del settore, su diverse tematiche relative allo sviluppo psicofisico dei bambini tra gli 0 e i 3 anni;
- promuovere e progettare, nelle occasioni festive, piccoli eventi di natura intergenerazionale tra bimbi del nido e anziani della Residenza Ramello.

PNRR: RECUPERO FUNZIONALE EDIFICIO INCOMPIUTO PER REALIZZAZIONE SOCIAL HOUSING VIA BEALE

Proseguono i lavori di realizzazione dell'edificio ed è stato liquidato il terzo stato avanzamento lavori.

MISSIONE N. 13

13.1 SALUTE

- Avvio del percorso per l'organizzazione, costituzione e svolgimento di Gruppi di Auto – Mutuo – Aiuto sul territorio di Giaveno con la collaborazione dell'A.S.L. TO3, CONISA, di A.M.A. Pinerolo e altre esperienze sul campo di altri territori;
- Attivazione e coinvolgimento della comunità, collaborazione alla formazione e alle attività dei facilitatori, primo avvio di Gruppi A.M.A. a supporto dei nei genitori, ai care giver di utenti con demenze, persone con malattie oncologiche;
- Costruzione di una rete di soggetti per la realizzazione di iniziative e attività informative;
- Prosecuzione delle azioni di promozione della salute;
- Continuità e rafforzamento delle iniziative e attività di sensibilizzazione e diffusione per la prevenzione della violenza domestica;
- Prosecuzione rivolte alla popolazione e agli anziani in special modo con attività per favorire l'invecchiamento attivo, per l'attività motoria e per contrastare la sedentarietà aderendo e proponendo attività ed iniziative con l'ASL TO3, associazioni e altri operatori.

MISSIONE N. 14

14.1 IL COMMERCIO

- Revisione ed aggiornamento della localizzazione delle fiere;
- Promozione ed organizzazione di incontri tematici;

- Avvio di progettazione di eventi/iniziative di promozione dei prodotti tipici locali di eccellenza con il supporto dell'Ufficio Turistico.

14.2 DISTRETTO URBANO DEL COMMERCIO

Implementazione di azioni volte a valorizzare l'economia locale favorendo lo sviluppo di sinergie a sostegno e sviluppo delle attività commerciali ed imprenditoriali. Partecipazione a bandi regionali per la realizzazione di progetti strategici e significativi per il Commercio inclusi nel programma strategico triennale del Distretto Urbano del commercio di Giaveno. A seguito dell'accoglimento della domanda è prevista l'erogazione di un anticipo del contributo regionale, mentre il residuo potrà essere erogato a seguito di presentazione di rendiconto delle attività e spese sostenute da trasmettere alla Regione Piemonte entro il 7 aprile 2027.

MISSIONE N. 15

LAVORO

- rafforzare il collegamento tra domanda e offerta di lavoro;
- giornate di orientamento;
- fiera del Lavoro;
- promuovere in continuità lo sportello del centro per l'impiego;
- incontri aperti alla cittadinanza;
- creazione di una rete tra scuole, enti e associazioni di categoria;
- iniziative per l'inserimento lavorativo di soggetti disoccupati o in difficoltà.

MISSIONE N. 16

16.1 AGRICOLTURA

- Sostegno attivo allo sviluppo dell'agricoltura;
- Promozione, conoscenza e sviluppo di azioni connesse al Distretto del Cibo;
- Riqualificazione dell'area "Mercato Produttori Locali";
- Creazione di una rete di sapori;
- Promozione dei prodotti e delle produzioni locali;
- Proseguire nella promozione dei prodotti De.C.O. e ampliare la gamma delle denominazioni De.C.O.;
- Definizione, estensione, collaborazione alla realizzazione delle manifestazioni e fiere dedicate.

16.2 RIQUALIFICAZIONE DELL'AREA MERCATO DEI PRODUTTORI LOCALI

Riqualificazione del mercato agricolo giornaliero, adottando un'immagine ed un'identità univoca e

uniforme. Favorire la maggiore trasparenza e tracciabilità dei prodotti supportando direttamente i produttori locali.

MISSIONE N. 17

GREEN COMMUNITY

L'Amministrazione partecipa, per il tramite dell'Unione Montana Valsangone, al progetto "Green Community Stoicheia" che prevede una serie di investimenti trasversali a valenza sovra comunale, finanziati dalla Regione, per interventi relativi a produzione di energia da fonti rinnovabili locali e integrazione dei servizi di mobilità sostenibile.

Una parte dei progetti verranno realizzati dall'Unione, a beneficio di tutti gli Enti aderenti alla Green Community, e riguardano la realizzazione di impianti fotovoltaici per Comunità Energetica Rinnovabile e l'acquisto di mezzi elettrici per mobilità sostenibile; una seconda parte dei progetti verranno invece realizzati dai Comuni aderenti – il Comune di Giaveno intende utilizzare il contributo per la sostituzione di una centrale termica a servizio del centro di accoglienza di via Maria Ausiliatrice e implementato il servizio di telecontrollo informatico degli impianti termici.

Nell'anno 2025, il Comune di Giaveno ha avviato i seguenti tre progetti:

Ipo 2.8.1: Gestione telematica impianti termici comunali;

Ipo. 2.8.2: Riqualificazione energetica C.S.T. sostituzione caldaia;

Ipo 2.8.2. (implementazione): Riqualificazione energetica C.S.T..

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

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

2.1.2.1 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA – PNRR

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU), un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per l'Italia il Next Generation EU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve, infatti,

modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il Next Generation EU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni. L'Italia è la prima beneficiaria, in valore assoluto, dei due principali strumenti del Next Generation EU: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) e il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). Il solo RRF garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. L'Italia, a conferma dell'impegno concreto per la ripartenza, integra l'importo con 30,6 mld di euro attraverso il Piano Complementare, finanziato direttamente dallo Stato, per un totale di 222,1 mld.

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

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

Il PNRR italiano si articola in sei missioni di intervento:

MISSIONE 1. Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura.

MISSIONE 2. Rivoluzione verde e transizione ecologica.

MISSIONE 3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile.

MISSIONE 4. Istruzione e ricerca.

MISSIONE 5. Coesione e inclusione

MISSIONE 6. Salute.

Gli enti locali rivestono un ruolo fondamentale per assicurare la realizzazione degli investimenti del PNRR, quale livello di governo più vicino al cittadino e alle necessità dei territori. Per cogliere le opportunità offerte dal PNRR l'Amministrazione comunale ha avviato da mesi un importante lavoro, che ha definito una strategia complessiva di intervento partendo da una visione d'insieme degli

obiettivi da raggiungere nei vari settori, monitorando al contempo i bandi in pubblicazione e le scadenze. Un lavoro che ha consentito all'Amministrazione di aggiudicarsi risorse importanti, che daranno gambe a interventi strategici per lo sviluppo della città e potranno garantire in futuro una migliore qualità urbana, maggiori servizi, oltre a rappresentare una leva di ripresa e di sviluppo essenziale per la nostra città, per la ripartenza del nostro tessuto economico e sociale.

Per l'elenco dei progetti PNRR relativi al Comune di Giaveno si rimanda alla specifica sezione della Nota di Aggiornamento al DUP 2026-2028, approvato con Delibera C.C. nr. 46 del 22.12.2025.

2.1.2.2 VALORE PUBBLICO ATTESO: MISSIONI DEL PNRR

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

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

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

- 1) in materia di trasparenza amministrativa, comunicazione e informazione previsti dal Regolamento UE 2021/241;
- 2) di parità di genere, valorizzazione dei giovani e superamento dei divari territoriali;
- 3) in materia contabile (sana gestione finanziaria, in particolare in materia di prevenzione di conflitto di interesse, frodi, corruzione, recupero fondi indebitamente assegnati) attraverso un sistema di codificazione contabile e informatizzato per tutte le transazioni relative al progetto PNRR;
- 4) in materia di raggiungimento dei traguardi e monitoraggio procedure;
- 5) del DNSH (Do No Significant Harm) per il quale gli interventi previsti dai PNRR nazionali non devono arrecare alcun danno significativo all'ambiente;
- 6) in materia di rilevazione e imputazione nel sistema informativo dei dati di monitoraggio, avanzamento procedurale, fisico e finanziario del progetto.

Per la complessità degli adempimenti richiesti, in termini quantitativi e qualitativi, si intende istituire e regolare la Governance che disciplina, a livello comunale, le procedure di accesso – e relativa

gestione - ai fondi del PNRR previa individuazione di organismi e procedure che assicurino operatività, tempestività ed efficacia della organizzazione dell'ente.

Pertanto si prevede la costituzione dei seguenti organismi:

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

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

- indicazione del CUP quale elemento cardine anche per il funzionamento del sistema di monitoraggio ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate. Il CUP deve essere riportato, per garantire il collegamento a uno specifico progetto di investimento, in tutti i documenti amministrativi e contabili, cartacei e informatici, nel contratto e negli ordini di pagamento;

- adozione di un atto formale (determinazione) di accertamento in entrata, con il quale prende atto che il progetto sarà trattato come PNRR (con indicazione precisa e puntuale della Missione - Componente - Misura) e si assume tutti gli obblighi previsti dalla normativa PNRR per gli enti attuatori;

- previsione di appositi capitoli all'interno del piano esecutivo di gestione o del bilancio finanziario gestionale al fine di garantire l'individuazione delle entrate e delle uscite relative al finanziamento specifico PNRR nonché la descrizione dei capitoli con l'indicazione della missione, componente, investimento e CUP;

- previsione di una corretta redazione e archiviazione di tutti gli atti e i documenti direttamente o indirettamente collegati all'attuazione dell'intervento nonché rispetto dell'obbligo di pubblicità, assenza conflitto di interessi, informazione comunicazione, aggiornamento dati sul sistema ReGiS e PA digitale 2026 o altre piattaforme dedicate;

- pubblicità del finanziamento PNRR. È necessario individuare all'interno del sito istituzionale una sezione, denominata "*Attuazione Misure PNRR*" e articolata secondo le misure di competenza, nella quale pubblicare tutti gli atti regolamentari e amministrativi emanati per l'attuazione dei bandi presentati dal Comune. La sezione deve essere monitorata e aggiornata tempestivamente;

- indicazione dell'emblema UE, dove richiesto, per riconoscere l'origine e garantire la visibilità dei finanziamenti dell'UE unitamente alla frase "Finanziato dall'Unione europea" o "Cofinanziato

dall'Unione europea”;

- individuazione degli elementi propedeutici all'avvio dei progetti validi per tutte le procedure “a regia” : format di autodichiarazione relativa al rispetto dei principi previsti per gli interventi del PNRR; format di atto d'obbligo; dichiarazione che “*alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR provvedono gli Enti locali attraverso le proprie strutture ovvero avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR*”; format di convenzione; informativa sul conferimento e trattamento dei dati e sulla pubblicazione degli elementi ritenuti non sensibili nei siti istituzionali e di consultazione aperta. L'Amministrazione deve specificare che tutti i dati di cui venga in possesso in occasione del procedimento saranno trattati nel rispetto del d.lgs. 196/2003 e s.m.i., nonché ai sensi della disciplina del Regolamento (UE) 2016/679 (G.D.P.R.) e s.m.i., e secondo le disposizioni contenute nell'art. 22 del Regolamento (UE) 2021/241;
- l'eventuale nomina di un gestore incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel piano e di valutare l'eventuale ricorrenza di operazione sospette ai sensi dell'art. 10 del Dlgs. n. 231/2007;
- il rispetto delle modalità e termini di rendicontazione, contenute nei bandi PNRR, da parte del Rup dell'azione progettuale.

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

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

- la regolarità amministrativo-contabile delle procedure (rispetto TUEL e principi contabili, etc.);
- il rispetto del divieto di doppio finanziamento;
- l'effettuazione dei movimenti finanziari relativi alle commesse pubbliche esclusivamente mediante lo strumento del bonifico bancario o postale con utilizzo di conti correnti bancari o postali dedicati ovvero attraverso altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena operazioni;
- l'indicazione di CIG, CUP, missione, componente, investimento su tutta la documentazione amministrativo-contabile;
- la regolarità del DURC;
- l'avvenuta verifica dell'eventuale inadempienza ex art. 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 per i pagamenti superiori ai 5 mila euro;
- il rispetto dei tempi di pagamento;
- la verifica dell'assenza di conflitto di interesse dei soggetti a vario titolo coinvolti nelle fasi di attuazione del PNRR, sia con riferimento alla stazione appaltante che all'appaltatore o sub-appaltatore e figure interessate, con la presenza, in allegato agli atti amministrativi, delle relative dichiarazioni rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti o dalla dichiarazione di astensione in caso di

sussistenza del conflitto e aggiornamento;

- la tipologia di procedura di affidamento della spesa;
- gli obblighi di trasparenza e rendicontazione;
- la compatibilità del programma dei pagamenti del PNRR con i relativi stanziamenti di cassa del bilancio e con l'obbligo di garantire un fondo di cassa non negativo al 31 dicembre di ogni esercizio;
- gli obblighi di conservazione e tenuta documentale di tutti gli atti;
- il rispetto dei tempi assegnati di raggiungimento dei target e degli obiettivi e la coerenza con i cronoprogrammi di spesa e con il bilancio dell'ente.

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

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

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

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

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

2.2 PERFORMANCE

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

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

Allegata al presente Documento, si riportano gli obiettivi di performance 2026, validati dal Nucleo di Valutazione, composti da 9 schede (8 titolari di E.Q./Segretario Generale) e 1 scheda con gli obiettivi trasversali tra le varie aree contenente due obiettivi di performance organizzativa

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025 è stato definitivamente approvato dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026. Essendo l'atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani, condiziona la programmazione del PIAO 2026/2028, definendo la strategia nazionale anticorruzione per il triennio 2026-2028, strutturata in una logica di continuità e progressiva evoluzione. Per la prima volta, si propone un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori che diventano, a loro volta, obiettivi triennali strategici per gli Enti. **Nell'anno 2026, si è provveduto a strutturare la presente sezione 2.3 del PIAO, come allegato unico cui si rinvia (Descrizione: “Allegato a Punto 2.4 PIAO 2026-2028”), affinché possa essere progressivamente implementata nel triennio, come declinato negli obiettivi gestionali di performance 2026, in un’ottica di programmazione integrata e unitaria.**

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

In merito all'individuazione dei soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni, si precisa che il Sindaco ha individuato, previo avviso pubblico, il Segretario Generale titolare della Sede di Segreteria di

Giaveno, con decreto sindacale n. 28 del 20/09/2024 di nomina della Dott.ssa Daniela Sacco. Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, come modificato dal d.lgs. 97/2016, si è provveduto alla nomina del RPCT, con decreto sindacale n. 30 del 09/10/2024 ad oggetto “*Esercizio delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - Individuazione e nomina del responsabile nella persona del Segretario Generale Dott.ssa Daniela Sacco*”.

2.3.2 SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

Si conferma che il Comune di Giaveno, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la valutazione del rischio, in base alle indicazioni contenute nel PNA 2022, come successivamente confermate in data 31 gennaio 2025, con deliberazione n. 31, con cui l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 e, da ultimo, con la sopra citata delibera n. 19 del 28 gennaio 2026.

Si rimanda al “Piano dei Rischi” quale mappatura unitaria dei processi, in quanto integrata dalle misure di presidio dei rischi corruttivi, ponendo la distinzione per fasi, attività e responsabili per ogni processo, in cui è adottata la scala di misurazione ordinale del rischio (basso, medio, alto), prevista dalla metodologia ANAC (“Allegato a Punto 2.4 PIAO 2026-2028”).

2.3.3 GLIOBIETTIVI PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA

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

Si rimanda al PNA e al PTPCT 2026-2028 per tutti i dettagli in merito (“Allegato a Punto 2.4 PIAO 2026-2028”).

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

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

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

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro la scadenza stabilita dall'ANAC ("Allegato a Punto 2.4 PIAO 2026-2028").

2.4 PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso le rispettive E.Q.

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

Nel PTPCT 2026-2028, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi ("Allegato a Punto 2.4 PIAO 2026-2028" – Mappa della Trasparenza).

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

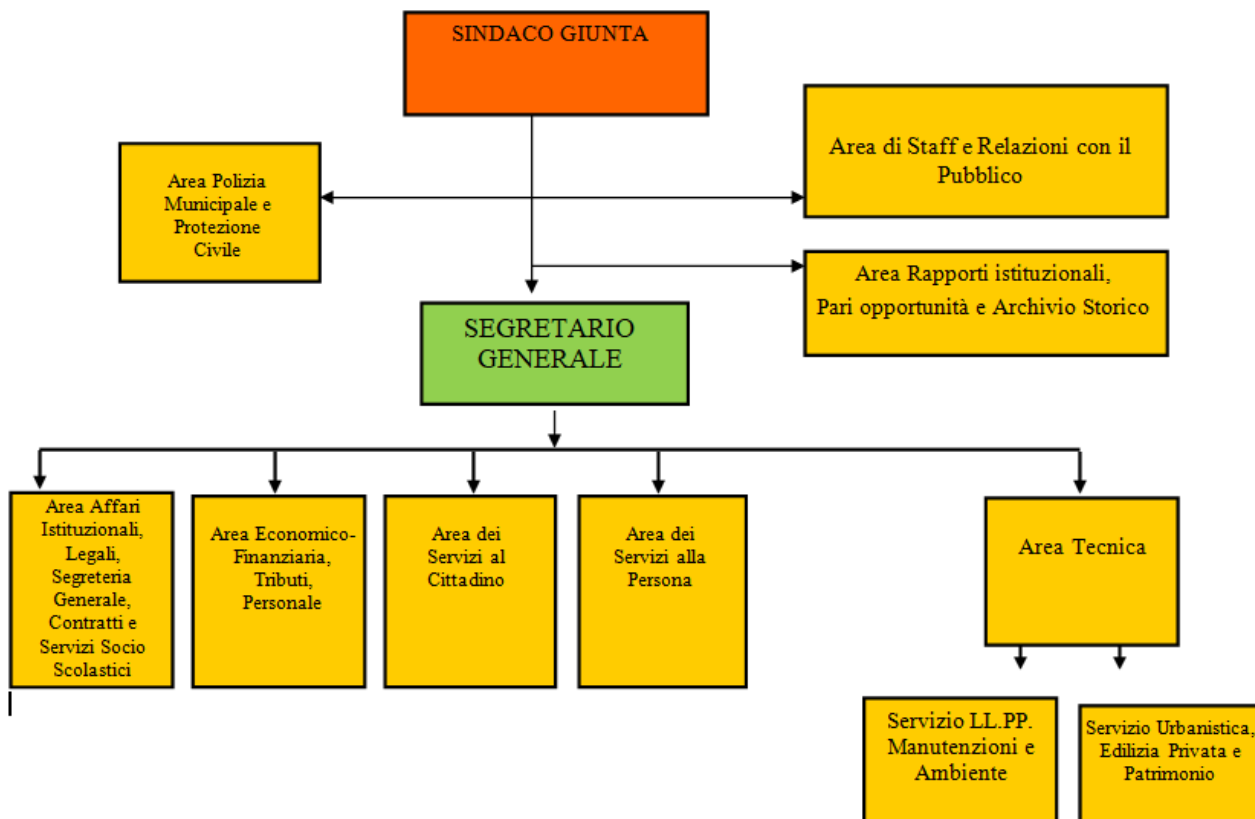
Premessa

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

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

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

ORGANIGRAMMA



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

- Segretario Generale

- Elevate qualificazioni (ex posizioni organizzative):

Responsabile Area Affari Istituzionali, Legali, Segreteria Generale, Contratti e Servizi Socio Scolastici

Responsabile Area Rapporti Istituzionali, Pari opportunità e Archivio Storico

Responsabile Area dei Servizi al Cittadino

Responsabile Area dei Servizi alla Persona

Responsabile Area Economico Finanziaria, Tributi e Personale

Responsabile Area Staff e Relazioni con il Pubblico

Responsabile Area Tecnica

Comandante Polizia Municipale e Protezione Civile

A titolo di dettaglio si allega alla presente, sotto la voce “Allegato a Tab.3.1 PIAO 2026-2028” la Dotazione Organica dell'Ente come risultante alla data del 01/01/2026”.

n. di fasce per la gradazione delle posizioni apicali

Il Comune di Giaveno, con Deliberazione di G.C. 110 del 28/07/2025, con oggetto: GRADUAZIONE AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI. PRESA D'ATTO DEI VERBALI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DI CUI ALL'ART. 17 COMMA 2 CCNL 16/11/2022. DETERMINAZIONI, ha individuato, per le Elevate Qualificazioni (Posizioni Apicali nella struttura dell'Ente), le seguenti 5 fasce di gradazione, preso atto della pesatura delle strutture assegnate, con i relativi valori economici di riferimento:

FASCIA	Punteggi	IMPORTO
1	SUPERIORE O UGUALE a 1.500 PUNTI/2000 PUNTI	€ 18.000,00
2	COMPRESA fra i 1499 punti e i 1300 punti/2000 punti	€ 16.000,00
3	COMPRESA fra i 1299 punti e i 1100 punti/2000 punti	€ 14.000,00
4	COMPRESA fra i 1099 punti e i 900 punti/2000 punti	€ 12.500,00
5	INFERIORE ai 900 punti /2000 punti	€ 7.000,00

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Unità di personale dipendente al 01.01.2026: 70, di cui 68 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato

Area	Dipendenti assegnati al 100 % all'area	Dipendenti assegnati al 50 % all'area

Area Affari Istituzionali, Legali, Segreteria Generale, Contratti e Servizi Socio Scolastici	9	1
Area Rapporti Istituzionali, Pari opportunità e Archivio Storico	1	0
Area dei Servizi al Cittadino	8	0
Area dei Servizi alla Persona	6	0
Area Economico Finanziaria, Tributi e Personale	8	1
Area Staff e Relazioni con il Pubblico	7	0
Area Tecnica	17	1
Area Polizia Municipale e Protezione Civile	12	1

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

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

Successivamente, a seguito dello scoppio della epidemia da virus Covid-19, il Legislatore ha introdotto una disciplina speciale del lavoro agile, che è stato utilizzato non già come strumento di gestione del rapporto di lavoro del personale, ma come misura di distanziamento sociale, finalizzata a prevenire e limitare il contagio. Con Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione è stato disposto il rientro in presenza dei dipendenti, da realizzare entro il 30.10.2021, segnando altresì la conclusione del lavoro agile quale modalità ordinaria e riportando l’istituto a modalità da formalizzare mediante specifica regolamentazione generale e successive sottoscrizioni di accordi individuali in forma scritta.

MISURE ORGANIZZATIVE

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

In tale ambito, il Comune di Giaveno, con deliberazione di Giunta Comunale nr. 81 del 08/08/2023, ha

approvato specifico Regolamento per l'utilizzo del lavoro da remoto e del lavoro agile del proprio personale (Descrizione: "Allegato a Punto 3.2 PIAO 2026-2028).

Si segnala che è in fase di approvazione definitiva l'ipotesi di CCNL 2022/2024 sottoscritta in data 03/11/2025; eventuali novità normative in materia che dovessero essere introdotte dal nuovo contratto nazionale saranno recepite con successive modifiche al Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 81/2023.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 01/01/2026

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

CONSISTENZA DEL PERSONALE ALL'01/01/2026

Area	Posti coperti alla data dell'01/01/2026*		Cessazioni previste nell'anno 2026 Tempo Indeterminato		Cessazioni previste nell'anno 2026 Tempo Determinato	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Area Funzionari ed EQ	14	2				
Area Istruttori	36	5	3			
Area Operatori Esperti	11	2				
Area Operatori	0	0				
TOTALE	61	9	3		0	0

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

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AL GENERE al 01/01/2026

AREA OPERATORI ESPERTI

	M	F	Totale
Totale	10	3	13

AREA ISTRUTTORI

	M	F	Totale
Totale	12	29	41

AREA FUNZIONARI ED EQ

	M	F	Totale
Totale	6	10	16

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Premessa

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

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

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

In tale ambito riveste rilievo anche l'attenzione al benessere lavorativo del personale dipendente e l'attuazione di azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Si rimanda in merito, per l'anno 2026, al PIANO DI AZIONI POSITIVE DELLA CITTA' DI GIAVENO allegato- TRIENNIO 2026 – 2028 (allegato A Punto 3.3.2 PIAO 2026-2028).

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

MISURE ORGANIZZATIVE

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

- Ha proceduto ad effettuare la verifica del rispetto dell'art.33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.16 della L.n.183/2011, che prescrive l'obbligo per tutte le Amministrazioni Pubbliche di provvedere annualmente alla rilevazione delle "Situazioni di soprannumero" nonché, comunque, delle "eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, verificando che, dall'analisi dell'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e dell'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, NON si rilevano situazioni di soprannumero di personale, anche temporanee;
- Ha proceduto altresì a verificare l'inesistenza di personale in esubero nelle singole aree comunali;
- Valuterà le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedano una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Preliminarmente si procede alla verifica del rispetto del limite di spesa di personale finanziata sul bilancio di previsione 2026-2027-2028 con la media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 quater della legge n. 296/2006):

		Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
A1	Totale redditi da lavoro dipendente (macroaggr. 101 al netto FPV corrente)	€ 3.264.971,20	€ 3.157.236,00	€ 3.158.236,00
A2	Altre componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 comma 557	€ 272.260,00	€ 266.600,00	€ 266.600,00
A	Totale spesa di personale (A1+A2)	€ 3.538.681,20	€ 3.423.836,00	€ 3.424.836,00
B1	Componenti escluse da verifica limite ex art. 1 comma 557	€ 972.694,92	€ 880.814,37	€ 880.814,37
B	Totale Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B1 entro il limite di B2)	€ 2.565.986,28	€ 2.543.021,63	€ 2.544.021,63
B2	Spesa media triennio 2011/2013 – termine fisso di riferimento a partire dall'anno 2014	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00	€ 2.586.814,00
	Ente rispetta vincolo di contenimento della spesa	SI	SI	SI

Per gli anni 2026-2027-2028 è integralmente operante il nuovo limite di spesa di cui all'articolo 33 del decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito dalla legge 28.06.2019, n. 58 (c.d. decreto crescita) che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle storiche regole fondate sul *turn over* e introducendo un sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale calcolata in funzione all'incidenza della spesa di personale sulla media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Si riporta la capacità di spesa per il personale per l'anno 2026 calcolata sulla base delle seguenti fonti aggiornate all'ultimo rendiconto approvato (relativo all'anno 2024):

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2024		2.735.991,46	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	13.762.283,49		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2023	13.611.624,32		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2024	13.426.877,26		
MEDIA TRIENNIO		13.600.261,69	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024		923.966,23	
MEDIA TRIENNI AL NETTO DELL'FCDE		12.676.295,46	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,58%	

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

- l'art. 1, comma 10 bis del D.L. 202/2024 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15 del 21/02/2025, ha prorogato anche per l'anno 2025, la facoltà di procedere alle assunzioni di personale senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (c.d. mobilità);
- il Decreto Legge 25/2025 riguardanti "Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni, il quale prevede che "A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle

procedure di mobilità' di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale , provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti , che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi.” Si ritiene pertanto di strutturare la programmazione di assunzione del personale tenendo conto della disposizione normativa in materia di mobilità.

- l'art. 14 comma 1-bis dl 25/2025 ha previsto *“A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo”.* Con Deliberazione C.C. n.24 del 28/07/2025 è stato incrementato il Fondo Risorse Decentrate di euro 20.000,00 destinato alla Produttività.

Assunzioni a tempo determinato:

Le facoltà di assunzione di personale a tempo determinato per gli enti locali, tuttora vigenti, sono disciplinate dalle seguenti disposizioni:

- articolo 36 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 che dispone: *“... per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato...”;*

- articolo 9, comma 28 del decreto legge n. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 e articolo 11, comma 4-bis, del decreto legge n. 90/2014 convertito dalla legge n. 114/2014, che dispongono la possibilità per gli enti locali (rispettosi del patto di stabilità e delle riduzioni di spesa in materia di personale) di effettuare assunzioni a tempo determinato nell'ambito delle risorse complessivamente spese allo stesso titolo nell'anno 2009

(disposizioni applicative riportate altresì dalla Corte dei Conti – sezione Autonomie con deliberazione n. 2 del 29.01.2015);

- articolo 16, comma 1 quater, del decreto legge 24.06.2016, n. 113 convertito dalla legge 07.08.2016, n. 160, che ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al punto precedente le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267;

- articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 recante disposizioni in merito al superamento del precariato che dispone la definitiva riduzione del limite consentito per le assunzioni a tempo determinato nel caso in cui l'ente si avvalga delle procedure di stabilizzazione del personale precario, riduzione in misura pari al valore della stabilizzazione;

Per quanto riguarda la verifica della spesa di personale a tempo determinato per l'anno 2026, ex limite di cui all'art.9 co 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. si riportano i seguenti dati:

- spesa sostenuta nell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile € 105.061,00 (limite teorico per l'anno 2024)

- previsione di spesa per forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026 (al netto delle quote rimborsate da Regione Piemonte per attivazione cantieri lavoro): euro 57.439,37;

L'Ente pertanto prevede di rispettare nell'anno 2026 il limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9 c. 28 DL 78/2010.

Previsione dei Fabbisogni di Personale anni 2026-2027-2028

ANNO 2026

Fatte le soprariportate premesse, il bilancio di previsione 2026 è stato redatto prevedendo la seguente programmazione dei fabbisogni:

ASSUNZIONI PREVISTE A TEMPO INDETERMINATO

Sostituzioni personale cessato previste per l'anno 2026:

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

Previsione cessazione	Previsione sostituzione	Modalità sostituzione
1 unità centro di costo 1017 – Area istruttori – profilo professionale esperto amministrativo a tempo pieno ed indeterminato. Cessazione da 01/03/2026 – ultimo giorno di servizio 28/02/2026	Conferma posto in dotazione organica	L'Ente ha attivato procedura mobilità volontaria (avviso approvato con DT. 574/2025) con esito negativo; si prevede espletamento procedura concorsuale nell'anno 2026 per Istruttore Amministrativo – con assunzione prevista maggio 2026.

1 unità centro di costo 1091 – Area istruttori – profilo professionale esperto tecnico a tempo pieno ed indeterminato. Cessazione da 01/09/2025 – ultimo giorno di servizio 31/08/2025	Trasformazione posto in dotazione organica con profilo professionale specialista tecnico Area funzionari ed EQ	Le procedure fatte nel 2025 per mobilità volontaria e interpello elenco idonei altro Ente hanno avuto esito negativo e, pertanto, si prevede espletamento procedura concorsuale nell’anno 2026 – con assunzione prevista maggio 2026.
1 unità centro di costo 1031 – Area Istruttori – profilo professionale Agente di Polizia Locale a tempo pieno ed indeterminato – Cessazione dal 01/07/2026 – come da lettera dimissioni presentata dal dipendente	Conferma posto in dotazione organica	Scorrimento graduatoria procedura concorsuale approvata con dt. 212/2025; qualora non dovessero risultare candidati idonei si procederà, alternativamente, ad avviso di mobilità volontaria, scorrimento graduatorie altri enti, procedura interpello o indizione nuovo concorso.
1 unità centro di costo 1031 – Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni – profilo professionale Specialista Attività Area vigilanza a tempo pieno ed indeterminato. Cessato dal 15/12/2025 – ultimo giorno di servizio 14/12/2025 con richiesta di conservazione del posto fino al 14/06/2026	Trasformazione posto in dotazione organica da Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni ad Area Istruttori con profilo professionale di Agente di Polizia Locale	Scorrimento graduatoria procedura concorsuale approvata con dt. 212/2025; qualora non dovessero risultare candidati idonei si procederà, alternativamente, ad avviso di mobilità volontaria, scorrimento graduatorie altri enti, procedura interpello o indizione nuovo concorso.
1 unità centro di costo 1012 – Area istruttori – profilo professionale esperto amministrativo a tempo pieno ed indeterminato. Cessazione prevista dal 01/12/2026 – ultimo giorno di servizio 30/11/2026	Conferma posto in dotazione organica	espletamento procedura concorsuale nell’anno 2026 per Istruttore Amministrativo – con assunzione prevista 2026. Assunzione prevista per il mese di luglio 2026.

Altre assunzioni

Centro di costo	Area	Modalità sostituzione
1 unità centro di costo 1012 – Area istruttori – profilo professionale esperto amministrativo a tempo pieno ed indeterminato.	Affari Generali, legali, contratti, segreteria generale, socio scolastico.	Assunzione di una unità di personale Area Istruttori mediante procedura concorsuale prevista per l’anno 2026 con decorrenza maggio 2026.

E’ inoltre intenzione dell’amministrazione, previo reperimento delle risorse in bilancio, integrare la

dotazione organica dell'Ente di una unità di personale con profilo professionale "Agente di Polizia Locale" nel corso dell'anno 2026, mediante scorrimento graduatoria procedura concorsuale approvata con dt. 212/2025; qualora non dovessero risultare candidati idonei si procederà, alternativamente, ad avviso di mobilità volontaria, scorrimento graduatorie altri enti, procedura interpello o indizione nuovo concorso.

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

Assunzioni previste con forme di lavoro flessibile

In materia di spesa per lavoro flessibile, si conferma, come in precedenza indicato, che nell'anno 2026 le risorse nominalmente utilizzabili, sulla scorta della quota relativa all'anno 2009 (limiti di spesa previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010), risultano pari ad €. 105.061,00.

Si allega prospetto in merito sia alla quantificazione del tetto di riferimento che alla previsione di utilizzo relativa all'anno 2026:

PREVISIONE IMPEGNI SU TETTO DETERMINATO anno 2026			
la spesa sostenuta nell'anno 2009 a titolo di lavoro flessibile risulta:			
	IMPORTI	ONERI	TOTALE
	EROGATI	RIFLESSI	
INCARICHI VIGILI ESTIVI			
TOTALE 100%	€ 23.413,00	€ 1.990,00	€ 25.403,00
INCARICHI CO.CO.CO.			
TOTALE 100%	€ 17.773,00	€ 5.078,00	€ 22.851,00
ASSUNZ.UFFICIO GABINETTO			
TOTALE 100%	€ 39.642,00	€ 17.165,00	€ 56.807,00
TOTALI	€ 80.828,00	€ 24.233,00	€ 105.061,00

Totale teorico nominale spendibile:		€ 105.061,00	
<u>SPESE GIA' DEFINITE relativamente all'anno 2026</u>			
Nr.1 incarico a tempo determinato			
(art.90 - Area Staff- periodo 01/01 -			
Area Istruttori - ore 18 settim.li		€ 19.113,87	
OPERAIO MANUTENTORE AREE VERDI		€ 24.475,50	
INCARICHI VIGILI ESTERNI SERVIZI DI SUPPORTO		€ 13.850,00	
CANTIERI DI LAVORO (compresi oneri e irap)		€ 91.245,20	
- QUOTA FINANZIATA DA REGIONE		-€ 91.245,20	
TOTALE PREVISIONE SPESA T. DET.		€ 57.439,37	
N.B.: Previsto un incarico a tempo determinato art. 110 – AREA FUNZIONARI ED EQ - Area Staff periodi 1/1 -31/12-2026 non rientrate nella verifica del limite spesa sul tempo determinato per esplicita esclusione normativa			

Annotazioni:

Stante le peculiarità del territorio e la necessità di integrare l'attuale servizio di manutenzioni aree verdi, l'Amministrazione Comunale intende implementare la dotazione organica dell'Ente con l'assunzione di una unità di personale a tempo determinato, mediante chiamata pubblica presso il Centro per l'impiego territorialmente competente (Orbassano) di:

- N.1 Tecnico Manutentivo – Manutentore Aree Verdi, con contratto a Tempo Determinato di anni 1, rinnovabile. Assunzione da chiamata pubblica presso il Centro per l'Impiego, per assunzione di personale per cui è richiesto l'assolvimento del solo obbligo scolastico – assunzione prevista per il mese di marzo 2026. Relativamente ai Cantieri Lavoro è previsto il proseguimento nell'anno 2026 dei Cantieri attivati nella seconda parte dell'anno 2025 e di seguito elencati:

- Cantiere di lavoro “LavorAbile”: (attivato nel mese di novembre 2025), della durata di anni 1, che prevede n. 2 unità di personale con impegno lavorativo pari a 20 ore settimanali. La spesa prevista per l'anno 2026 è

interamente coperta dal contributo da parte della Regione Piemonte.

- Cantiere di lavoro “Over 58”: (attivato nel mese di novembre 2025), della durata di anni 1, i 4 partecipanti hanno un impegno lavorativo a 30 ore settimanali. La spesa prevista per l’anno 2026 è interamente coperta dal contributo da parte della Regione Piemonte.

- Cantiere di lavoro “Spazi di Libertà”: (attivato nel mese di settembre 2025), della durata di anni 1, avviato nell’anno 2025 i 2 partecipanti (estendibili fino 4 totali) hanno un impegno lavorativo a 30 ore settimanali. La spesa prevista per l’anno 2026 è interamente coperta dal contributo da parte della Regione Piemonte.

- Per lo stanziamento relativo al Servizio di Vigili Esterni: è stato previsto per l’anno 2026 l’importo di € 13.850,00 comprensivi di oneri riflessi e Irap a carico Ente. Si tratta della riproposta di un progetto collegato ad accordi tra Enti per l’integrazione del servizio di Polizia Municipale, principalmente nel periodo estivo, a supporto del personale comunale.

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

ANNO 2027

Ove il pieno rispetto delle disposizioni normative lo consenta, e previa individuazione e iscrizione nel bilancio di previsione del relativo impegno di spesa annuale, si prevede nel 2027:

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

- La copertura delle cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni nell’anno 2026.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

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

ANNO 2028

Ove il pieno rispetto delle disposizioni normative lo consenta, e previa individuazione e iscrizione nel bilancio di previsione del relativo impegno di spesa annuale, si prevede nel 2028:

- La copertura, ove possibile prevedendo un periodo minimo di affiancamento, di tutte le cessazioni di

personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, che si presenteranno nel corso dell'anno.

- La copertura delle cessazioni di personale di Area Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ con profilo Amministrativo, Contabile e Tecnico, non coperto con equivalenti nuove assunzioni, negli anni precedenti.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

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

----- o -----

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

In particolare tale programmazione:

a) potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;

b) relativamente alla previsione di assunzioni a tempo determinato o con rapporti di lavoro flessibile, gli stessi sono da intendersi quale previsione di massima per cui eventuali variazioni in merito, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti, stante la formale delega al Segretario Comunale per la gestione di tali tipologie lavorative espressa nel dispositivo dell'atto di approvazione del presente Piano;

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

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

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

La stessa potrà essere verificata e misurata in termini di:

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

3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

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

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

3.3.5 FORMAZIONE DEL PERSONALE

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2026 - 2028

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI DEL PIANO
3. SOGGETTI COINVOLTI
4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO
5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO
6. ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO
7. PIATTAFORMA SYLLABUS
8. RISORSE DISPONIBILI
9. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2026 - 2028

1. PREMESSA

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

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

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

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022 del personale delle Funzioni Locali, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di

cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti, l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” il quale dispone all'art. 37 che: “Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza”;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/13 n.62 con il quale è stato approvato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici e ss.mm.ii., con particolare riferimento all'art.15 ai sensi del quale “... *Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.*”

Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.”

- la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”, la quale prevede:
 - *“La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione”;*
 - *“Dal punto di vista funzionale, il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese”;*
 - *“Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione.”;*
 - *“Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione*

relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi “specifici”, in base ad una programmazione che segua l’iter descritto, almeno 24 ore di formazione/anno”.

• la Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”, la quale prevede:

- *“...le amministrazioni pubbliche assegnano a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un’adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato. In particolare, tali obiettivi devono prevedere: la partecipazione del dirigente ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa delle amministrazioni in linea con le finalità del PNRR. Le attività formative finalizzate all’aggiornamento e/o al miglioramento delle conoscenze e delle competenze prevedono un impegno non inferiore a 24 ore annue; la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue. I piani formativi individuali devono essere definiti dal dirigente in coerenza con gli esiti dell’annuale valutazione individuale della performance, con specifico riferimento alla parte relativa ai comportamenti...”*

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

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

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

Nel Comune di Giaveno la formazione si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: la formazione quale strumento di sviluppo delle competenze del personale si pone come scopo ultimo la valorizzazione dei dipendenti;
- continuità: deve assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti;
- uguaglianza e pari opportunità: la formazione viene offerta e progettata a tutti i dipendenti in relazione alle effettive esigenze formative e professionali rilevate;
- efficienza: è fondamentale la valutazione e la ponderazione tra la qualità della formazione offerta e il costo della stessa;
- flessibilità: è un documento aperto che viene costantemente aggiornato ed integrato al mutare delle

esigenze e degli obiettivi propri dell'Ente.

2. OBIETTIVI DEL PIANO

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

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

Si tratterà di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi organizzativi e innovativi dell'Amministrazione (mantenere ed ampliare le competenze) e sia con la crescita culturale di ciascuno, condizione indispensabile per lo sviluppo di una organizzazione.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I destinatari della formazione sono:

- Funzionari: sono impegnati a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stessi e per il personale del Servizio di riferimento per un impegno complessivo di 40 ore annue;
- Dipendenti: sono i destinatari della formazione che costituisce un diritto soggettivo e, al tempo stesso, un dovere;
- C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità. Partecipa ai corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione delle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni nel contesto lavorativo.

4. RILEVAZIONE AD ANALISI DEL FABBISOGNO FORMATIVO

Le attività formative del Piano sono state individuate a seguito di ricognizione del fabbisogno formativo all'interno dell'Ente: ogni Responsabile di Area ha manifestato le proprie esigenze in tema di formazione.

Per la programmazione della formazione si è tenuto conto dei seguenti elementi:

1. correlazione con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, in modo che la formazione costituisca effettivamente una leva per migliorare i risultati;
2. previsione in Bilancio delle risorse finanziarie da destinare alla spesa per formazione.

5. TIPOLOGIE DI INTERVENTO

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- **Formazione interna:** attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano. A tal fine ci si potrà avvalere principalmente della collaborazione dei Funzionari titolari di incarico di Elevata Qualificazione nel ruolo di formatori interni che saranno individuati in base alle specifiche competenze e professionalità nei diversi ambiti formativi;
- **Formazione a catalogo:** attività formative specifiche organizzate da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- **Formazione a distanza:** i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar;
- **Formazione su piattaforma Syllabus:** piattaforma governativa utile a fornire una formazione personalizzata, in modalità e-learning;
- **Formazione Valore PA:** programma che permette la rilevazione del fabbisogno formativo per le pubbliche amministrazioni. con posti limitati, su alcune aree tematiche di interesse generale delle pubbliche amministrazioni, mediante il quale il personale interessato delle amministrazioni che si sono previamente accreditate può essere segnalato per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie definite dall'INPS;
- L'adesione del Comune ad organizzazioni quali **ANCI**, **ANUSCA** ed **ANUTEL** rende possibile la partecipazione a titolo gratuito ad un numero rilevante di iniziative formative svolte con diverse modalità.

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL 2019/2021: *“Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. ”*

6. ARTICOLAZIONE PROGRAMMA FORMATIVO

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, individua obiettivi formativi di carattere generale e obiettivi formativi specifici.

Nell'ambito degli obiettivi formativi di carattere generale, sono individuati i seguenti:

- obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione della transizione digitale, ecologica e amministrativa, individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come indicato nella Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 23/03/23 recante ad oggetto: “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale,

ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (Syllabus);

- formazione obbligatoria in materia di:
 - prevenzione della corruzione, tutela della legalità e trasparenza;
 - codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
 - salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell’ambito degli obiettivi formativi specifici rientra la formazione specialistica, deputata ai singoli Servizi, i quali programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale. L’impegno delle risorse da destinare alla formazione specialistica da parte dei Dirigenti dei Servizi sarà effettuato sulla base del budget annuo assegnato.

7. PIATTAFORMA SYLLABUS

Il Comune di Giaveno ha aderito al programma Syllabus della Funzione Pubblica, al fine di fornire ai dipendenti, attraverso la piattaforma dedicata, una formazione personalizzata, in modalità e- learning sulla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. La partecipazione all’iniziativa non ha costi e consente all’ente di monitorare il grado di partecipazione dei dipendenti.

L’Ente rende disponibili ai propri dipendenti interventi formativi per il rafforzamento delle competenze di base e professionalizzanti, a supporto della transizione digitale, ecologica e amministrativa attraverso la suddetta piattaforma che consente di:

- rilevare, attraverso un test in ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza;
- accedere ad un percorso formativo personalizzato, finalizzato a migliorare i livelli di conoscenza e competenza, a partire da quelli per i quali l’assessment ha individuato specifiche carenze;
- rilevare, all’esito della formazione fruita, i progressi conseguiti in termini di livelli di padronanza sulle singole competenze.

I progressi di ciascun dipendente saranno attestati dalla piattaforma attraverso certificati o riconoscimenti digitali contenenti informazioni strutturate (metadati) in uno standard open che li renderà personali, portatili e verificabili (digital e open badge).

I corsi al momento disponibili, suddivisi per aree, sono i seguenti:

1. Transizione digitale

- Competenze digitali per la PA
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
- Introdurre all’intelligenza artificiale

- Adottare l'Intelligenza Artificiale nella PA
 - BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici
 - La digitalizzazione dei contratti pubblici
2. Transizione ecologica
- La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile
 - La valorizzazione del patrimonio pubblico e la riduzione della spesa: le leve dell'efficienza energetica
 - Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile
 - Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
 - Il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili
3. Transizione amministrativa
- Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
 - Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti
 - Elezioni amministrative e poi... un toolkit per l'insediamento
 - Accountability per il governo aperto
 - Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto
 - Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023
 - Fondamenti di Project Management
 - La piattaforma ReGiS per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione
 - Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE
 - La politica di coesione: quadro normativo e opportunità
 - Fondamenti di Program Management
 - Le competenze del Project Manager per la gestione efficace dei progetti
4. Leadership e soft skills
- Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico
 - Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro
 - Parole che lasciano il segno. Imparare a parlare in pubblico
5. Principi e valori della PA
- La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
 - La cultura del rispetto
 - "RIForma Mentis"

- La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto
- In prima linea contro ogni discriminazione

8. RISORSE DISPONIBILI

Le risorse finanziarie a disposizione nel triennio 2026-2028 sono le seguenti:

RISORSE FINANZIARIE	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
FORMAZIONE OBBLIGATORIA DEL PERSONALE OPERATIVO	1.500,00	1.500,00	1.500,00
FORMAZIONE OBBLIG. IN MATERIA DI SICUREZZA PER TUTTI I DIPENDENTI	2.000,00	2.000,00	2.000,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA AFF.GEN./LEGALI	1.200,00	1.200,00	1.200,00
FORMAZIONE PERSONALE SERVIZIO URBANISTICA	500,00	500,00	500,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA SERVIZI AL CITTADINO	500,00	500,00	500,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1.750,00	1.750,00	1.750,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA POLIZIA LOCALE	1.000,00	1.000,00	1.000,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA TECNICA	400,00	400,00	400,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA APPALTI/CONTRATTI	400,00	400,00	400,00
FORMAZIONE PERSONALE AREA RAPPORTI ISTITUZ., PARI OPPORTUNITA' E ARCHIVIO STORICO	200,00	200,00	200,00
FORMAZIONE PERSONALE SERVIZIO CIVILE VOLONTARIO	300,00	300,00	300,00

In merito alla programmazione della spesa per la formazione specialistica, la stessa è stata effettuata sulla base della macrostruttura in essere; i Responsabili di ogni Area programmeranno e gestiranno autonomamente la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici in relazione alle risorse assegnate a ciascuna Area secondo le disponibilità assegnate

9. GLI INTERVENTI FORMATIVI PER GLI ANNI 2026 – 2028

Di seguito si riporta la prima programmazione della formazione del personale per l'anno 2026, precisando che la stessa sarà oggetto di implementazione e integrazioni secondo i principi elencati nei precedenti paragrafi:

	AREA	MODALITÀ SVOLGIMENTO	SPESA PREVISTA 2026

CORSO ISEE 2026	AREA AFFARI ISTITUZIONALI, LEGALI, CONTRATTI, SEGRETERIA GENERALE E SERVIZI SOCIO-SCOLASTICI	WEBINAR	341,00
FORMAZIONE PREVENZIONE SICUREZZA - RESPONSABILE DELLA SICUREZZA PER I LAVORATORI (RLS)	AREA TECNICA	WEBINAR	181,00
CORSI FORMATIVI IN MATERIA DI PROCEDIMENTI EDILIZI ED URBANISTICI	AREA TECNICA	WEBINAR	486,00
IL COMMERCIO IN SEDE FISSA E SULLE AREE PUBBLICHE	AREA SERVIZI AL CITTADINO	WEBINAR	342,00
LE FERIE VANNO PROGRAMMATE AD INIZIO ANNO	AREA ECONOMICO FINANZIARIA	WEBINAR	120,00
LE NUOVE REGOLE DEL GIOCO PER RIACCERTAMENTO, AVANZO E GESTIONE NEL 2026	AREA ECONOMICO FINANZIARIA	WEBINAR	120,00
LE PUBBLICAZIONI SUI PORTALI DELLE P.A.	AREA AFFARI ISTITUZIONALI	WEBINAR	402,00
PARTECIPARE AL CORSO DI RINNOVO CARTA QUALIFICAZIONE CONDUCENTE.	AREA POLIZIA LOCALE	IN PRESENZA	385,00

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

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

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

In particolare si specifica che:

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

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

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

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

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

acquisiti.

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

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