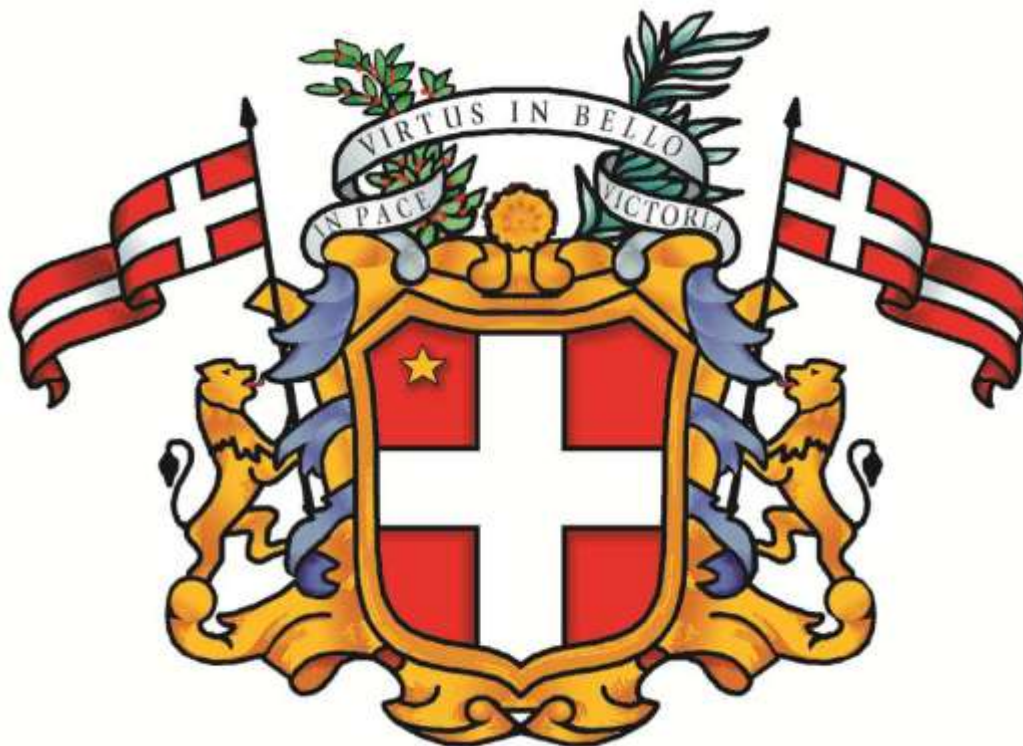


CITTÀ DI VIGONE

Città metropolitana di Torino



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2024 – 2026

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113,
D.P.R. 24/06/2022, n. 81 e D.M. 30 giugno 2022, n. 132)*

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 01/02/2024

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

Sommario

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2024/2026)	8
Programmi e progetti di mandato	9
SEZIONE 2.2 PERFORMANCE	21
Obiettivi operativi.....	21
Piano delle Azioni Positive	21
SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	26
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	28
SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	28
SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	29
SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	29
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale	29
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane.....	30
3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno	33
3.3.4 Formazione	34
SEZIONE 4 MONITORAGGIO	35

ALLEGATI: A: OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE AMMINISTRATIVA
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE VIGILANZA
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE FINANZIARIO
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE TECNICO
B: PROSPETTO CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

PREMESSA

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

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe, come stabilito dal D.P.R. 24/06/2022, n. 81, una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare:

- il Piano triennale dei fabbisogni del personale e il Piano delle azioni concrete;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile;
- i Piani di azioni positive;

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

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

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

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Per il triennio 2023-2025, trattandosi della prima applicazione del PIAO, si è proceduto alla compilazione anche della sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*". Non essendosi verificati nel corso dello scorso anno fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative ovvero aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, per l'anno 2024 rimarrà valida la sottosezione di programmazione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2023/2025, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 09/02/2023.

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

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

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente	Comune di Vigone
Codice ISTAT	001299
Codice catastale	L898
Codice univoco AOO	A77807B
Codice IPA	c_1898
Indirizzo	Piazza Palazzo Civico n. 18 – 10067 Vigone (TO)
Telefono	011/9804269
Codice fiscale	85003470011
Partita IVA	04004340016
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
Sito WEB istituzionale	www.comune.vigone.to.it
Domicilio digitale PEC	comunevigone@postecert.it
E-mail	segreteria@comune.vigone.to.it

Denominazione Ente	Comune di Vigone
Dati anagrafici	
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	5025
di cui Femmine	2531
di cui Maschi	2494
Numero di nuclei familiari	2255
di cui con presenza di almeno un over 80	336
di cui con presenza di almeno un minore	464
nuclei familiari composti solo da over 80	205
di cui famiglie con 1 componente	157
di cui famiglie con 2 componenti	48
Numero di stranieri presenti	324
Consistenza in % di minori	14,95
Consistenza in % di over 65	19,21 % (da 65 ani a 84 anni)
Consistenza in % di over 85	3,97 % (da 85 anni a 110 anni)
Età media popolazione	47,38
Dati politici	
Sindaco	Cerato Fabio, in carica dal 13 Giugno 2022 (1° mandato elettivo)
N. di assessori componenti della Giunta	4
N. di componenti del Consiglio comunale	12
Dati relativi al personale	
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente	19
di cui numero incarichi di elevata	

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

qualificazione EQ	4
-------------------	---

I principali stakeholder del Comune di Vigone

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

Soggetti interni: incaricati di elevata qualificazione EQ, dipendenti, collaboratori, revisore dei conti, nucleo di valutazione

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

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

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

Nella tabella che segue è rappresentato l'elenco delle partecipazioni societarie dirette dell'Ente riferito all'anno 2023, che rappresenta la galassia degli organismi gestionali e partecipati attraverso i quali il Comune di Vigone attua una parte della propria missione, con obiettivi ed indirizzi stabiliti nel DUP.

ELENCO DELLE PARTECIPAZIONI SOCIETARIE DIRETTE DEL COMUNE DI VIGONE RIFERITO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO 2023				
Denominazione	Quota di partecipazione	Tipologia soggetto	Missione bilancio	Descrizione
Acea Pinerolese Industriale S.p.A.	1,24216813%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Servizi nei settori ambiente, energia e acqua
Acea Pinerolese Energia S.r.l.	1,24223602%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Vendita gas metano
Acea Servizi Strumentali Territoriali S.r.l.	1,24223602%	Ente strumentale partecipato	Servizi Istituzionali, generali e di gestione	Servizi strumentali di assistenza tecnica specializzata
SMAT S.p.A.	0,00009%	Ente strumentale partecipato	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Servizio idrico integrato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

Denominazione	Quota di partecipazione	Tipologia soggetto	Missione bilancio	Descrizione
Consorzio Acea Pinerolese	1,24% fino al 27/07/2023 3,43% dal 28/07/2023	Ente strumentale – consorzio	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e ambiente	Funzioni di governo relative all'organizzazione dei servizi di gestione dei rifiuti
Consorzio intercomunale servizi sociali (CISS)	5,50%	Ente strumentale – consorzio	Gestione, in forma associata, degli interventi e dei servizi socioassistenziali dei Comuni	Consorzio di funzioni volto alla gestione dei servizi sociali dei comuni consorziati
ATO 3 – Autorità d'ambito Torinese	0,32%	Ente strumentale	Sviluppo economico e competitività	Organizzazione servizio idrico integrato

Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2024-2026

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2024/2026)

Premesso che questa sezione non è obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Vigone, l'Amministrazione ritiene comunque di compilarla, seppure in modalità semplificata, per una maggiore coerenza del documento con i documenti di programmazione e completezza del documento.

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

In senso stretto

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

In senso ampio

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

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

Il Comune di Vigone ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 la quale, alla luce del rinnovo degli organi di indirizzo politico avvenuto nel corso del 2022, ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal Consiglio Comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale generata dalla pandemia, attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027. Successivamente la Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione è stata aggiornata per il triennio 2024-2026 con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 18 del 24/07/2023 e n. 33 del 18/12/2023, approvando i seguenti programmi e progetti che l'attuale Amministrazione si prefigge di attuare durante il proprio mandato amministrativo (2019/2024):

Programmi e progetti di mandato

PROGRAMMA 1 – La programmazione e gestione delle risorse finanziarie							
N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Forme di finanziamento	Ricerca e ottenimento di nuovi canali di finanziamento	2022-2027	Tutti le Aree	Tutti i Servizi dell'Ente	Sindaco e Assessori di competenza	Monitoraggio costante nelle sedi comunitarie, regionali, provinciali e presso enti e istituzioni private per il reperimento di finanziamenti.
2	Lotta all'evasione	Incremento della quantità di risorse recuperate attraverso la lotta all'evasione.	2022-2027	Settore Finanziario		Sindaco	Utilizzo di tutte le risorse disponibili da dedicare al recupero dell'evasione.
3	Il controllo della spesa	Reperimento di nuove risorse attraverso un attento e costante controllo della spesa.	2022-2027	Settore Finanziario	Tutti i Servizi dell'Ente	Sindaco e Assessori di competenza	Monitoraggio a scadenza trimestrale dell'andamento della spesa.

PROGRAMMA 2 – Le politiche dello sviluppo commerciale							
N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Attività agricole	Valorizzazione del Settore Agricolo	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Assessore Strobbia	Costituzione di un Distretto del Cibo in partenariato con i Comuni della Pianura Pinerolese al fine di promuovere le attività agricole, i prodotti e il territorio in cui si collocano le produzioni. Il Distretto sarà importante per reperire risorse economiche europee per attuare il Piano del Distretto e realizzare gli interventi a favore del settore agricolo e dei settori che concorrono a valorizzare il territorio e le sue produzioni.
2	Attività commerciali	Rivitalizzazione del tessuto commerciale ed artigianale locale	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Assessore Tumminello	Organizzazione di incontri periodici con i commercianti e gli artigiani. Utilizzo del neo Distretto del Commercio per: <ul style="list-style-type: none"> - la tutela e la valorizzazione e promozione delle eccellenze locali, innescando nuove e più efficaci sinergie tra turismo e commercio; - reperire risorse economiche attraverso il monitoraggio costante di Bandi pubblici; - accrescere la qualità, l'attrattività e fruibilità degli spazi pubblici. Sostegno alle imprese mediante la pubblicazione tramite l'ente capofila di bandi per la concessione di contributi alle attività commerciali. Sostegno alle attività commerciali per la partecipazione al bando imprese 2024 per finanziare le migliorie esterne alle attività.

PROGRAMMA 3 – Opere pubbliche

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Riqualificazione edifici scolastici	Interventi di riqualificazioni sui fabbricati scolastici: messa in sicurezza ed efficientamento della Palestra della Scuola Secondaria, della Scuola dell'Infanzia, della Palestra della Scuola Primaria	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco	Reperimento di fondi per l'attuazione dei suddetti interventi. Programmazione degli interventi.
2	Riqualificazione Piazzale ex stazione	Intervento di riqualificazione del piazzale antistante il fabbricato dell'ex stazione	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Reperimento di fondi per attuare il progetto di riqualificazione urbana con creazione di spazi polifunzionali.
3	Riqualificazione fabbricato ex stazione	Definizione e progettazione di interventi di riqualificazione del fabbricato dell'ex stazione.	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Interlocuzione con partner tecnici per definizione di possibili utilizzi del fabbricato. Consequente definizione di un progetto. Ricerca di fondi per la realizzazione del progetto.
4	Rigenerazione urbana Piazza Vittorio Emanuele II°	Intervento di rigenerazione urbana finalizzato anche al miglioramento dell'area mercatale	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco, Assessore Dattila, Consigliere Marchisone	Reperimento di fondi per attuare il progetto di riqualificazione urbana.
5	Riqualificazione edifici comunali	Completamento della ristrutturazione del fabbricato attiguo al Palazzo Comunale	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Reperimento di fondi per ristrutturazione di piani primo e secondo del fabbricato attiguo a Palazzo Comunale con finalità abitative.
6	Interventi di rigenerazione urbana	Miglioramento qualità del decoro urbano e del tessuto sociale ed ambientale	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco, Assessore Dattila e Consigliere Marchisone	Ultimazione dell'intervento di valorizzazione dei giardini Carena. Ripensamento e successiva realizzazione dei giardini Mafalda di Savoia e Cardinale Boetto e del parco di Piazza Clemente Corte. Ripensamento di Via Oggero Bessone con sostituzione della pavimentazione e nuovo arredo urbano.
7	Videosorveglianza	Miglioramento impianto videosorveglianza	2022-2027	Settore Tecnico e Settore Vigilanza		Sindaco e Assessore Dattila	Potenziamento e ampliamento dell'impianto di videosorveglianza e monitoraggio degli eco-punti, delle zone sensibili, delle vie principali e delle piazze.

8	Asfalti	Asfaltatura delle strade comunali	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Strobbia	Realizzazione del piano di asfaltatura strade. L'Amministrazione intende effettuare un programma annuale di asfaltature delle strade del territorio urbano e sistemazione delle vie esterne con greder e ghiaia utilizzando le risorse disponibili.
9	Miglioramento viabilità	Allargamento della Strada Provinciale SP148 Vigone-Virle	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Strobbia	Sensibilizzazione nei confronti della Città Metropolitana di Torino per la Progettazione e realizzazione di nuovi lotti di allargamento della Strada Provinciale SP148 Vigone-Virle e di tutte le altre strade provinciali di accesso al paese.
10	Interventi di rigenerazione e valorizzazione degli edifici pubblici	Realizzazione di interventi di illuminazione artistica presso immobili e parchi comunali e recupero ex caselli ferroviari	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco	Completamento degli interventi di illuminazione artistica presso stabili comunali e/o parchi cittadini. Recupero degli ex caselli ferroviari.
11	Accessibilità	Interventi di abbattimento delle barriere architettoniche presso stabili comunali	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Progettazione, reperimento fondi, e realizzazione di interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche presso Biblioteca Comunale e eventuali altri stabili comunali.
12	Assetto idrogeologico	Rifacimento Ponte sul torrente Lemina	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Strobbia	Realizzazione di un nuovo ponte sul torrente Lemina.
13	Assetto idrogeologico	Pulizia canale Angiale e manutenzione dei corsi d'acqua cittadini	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Strobbia	Reperimento fonti di finanziamento per situazioni che presentino criticità sul territorio comunale. Si ha in programma di effettuare la pulizia ordinaria dei canali comunali utilizzando i mezzi della Città Metropolitana di Torino.
14	Ambiente e territorio	Manutenzione fontanile Biarone e Angialotto	2023-2024	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Strobbia	A seguito di finanziamento regionale 4.4.1 per l'importo di € 143.000,00 verranno realizzati i lavori di manutenzione straordinaria dei Fontanili Biarone e Angialotto.
15	Impianti sportivi	Riqualificazione e implementazione impianti sportivi	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessori Dattila e Tumminello	Nel corso del mandato è previsto lo studio per l'ampliamento del centro sportivo con la creazione di nuove strutture. Nel corso del 2024 è prevista la sostituzione delle luci del campo da calcio.

PROGRAMMA 4 – Attività culturali

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri Settori/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Eventi manifestazioni e	Proseguire le iniziative già promosse e organizzare nuove iniziative.	2022-2027	Settore Finanziario e Settore Tecnico	Tutti i Settori dell'Ente, associazioni culturali del territorio	Assessore Tumminello	Promozione binomio sport e salute con eventi dedicati. Collaborazione e supporto a tutte le associazioni locali per le iniziative da loro proposte.
2	Rassegna teatrale	Ciclo di spettacoli teatrali annuali sotto l'egida del programma "Piemonte dal Vivo"	2022-2027	Settore Finanziario		Sindaco, Consigliere Viotto Viviana	Organizzazione annuale della rassegna teatrale vigonese in collaborazione con l'associazione teatro Selve.
3	Serate di divulgazione scientifico-culturale	Realizzazione annuale di una serata di divulgazione scientifico-culturale	2022-2027	Settore Amministrativo	Tutti i Settori dell'Ente, associazioni culturali del territorio	Assessore Dattila	Reperimento di divulgatori e strutture preposte ad ospitare le serate.
4	Cineforum	Realizzazione estiva di una rassegna di Cineforum	2022-2027	Settore Finanziario		Assessore Tumminello	Pianificazione del ciclo estivo di Cineforum.
5	Biblioteca	Valorizzazione biblioteca	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e consigliera Ferrero Simona	Migliorare l'offerta culturale all'interno della biblioteca per aumentare la frequentazione dell'utenza valorizzandone i luoghi e l'attività.
6	Eventi estivi	Promuovere la rassegna estivi di eventi vigonesi R-ESTATE A VIGONE	2022-2027	Settore Finanziario e Settore Tecnico	Tutti i Settori dell'Ente, associazioni culturali del territorio	Assessore Tumminello	Organizzazione e promozione di eventi estivi organizzati a Vigone all'interno del manifesto R-ESTATE A VIGONE.
7	Panchine d'artista	Rigenerazione urbana e promozione dell'arte contemporanea	2022-2027	Settore Finanziario e Settore Tecnico	Tutti i Settori dell'Ente, associazioni culturali del territorio	Assessore Tumminello	Collocazione ogni anno di una nuova panchina d'artista nel tessuto urbano attraverso il reperimento di fondi pubblici.

PROGRAMMA 5 – Pubblica istruzione

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Servizi scolastici	Conferma e miglioramento dell'offerta dei servizi alle strutture scolastiche (servizio mensa, trasporto alunni e servizio pedibus)	2022-2027	Settore Amministrativo e Settore Tecnico	Tutti i Servizi dell'Ente	Assessore Oggero	Riorganizzazione del percorso scuolabus (Settore Tecnico) in base alle iscrizioni pervenute in modo da ottimizzare i costi ed i tempi di percorrenza. Organizzazione di riunioni con la Ditta CAMST, gli insegnanti ed i genitori per il miglioramento del servizio mensa e la tempestiva soluzione ad eventuali problematiche o esigenze particolari insorte (Settore Amministrativo).
2	Doposcuola e attività di aggregazione giovanile	Potenziamento del servizio Doposcuola sia in termini di orario che nella tipologia di attività proposte con particolare riguardo alla lingua inglese; incentivazione all'aggregazione giovanile e lotta alla dispersione scolastica	2022-2027	Settore Finanziario e Settore Amministrativo	Tutti i Settori dell'ente	Assessore Oggero	Collaborazione con l'Istituto Comprensivo e l'Associazione Crescere Insieme. Reperimento fondi per il potenziamento del servizio doposcuola e per progetti di inclusione e aggregazione giovanile.
3	Estate ragazzi	Garantire il servizio di estate ragazzi e proporre nuovi progetti ed iniziative rivolte ai giovani di età superiore stimolandone la socialità	2022-2027	Settore Finanziario	Cooperative ed associazioni locali	Assessore Oggero	Collaborazione con i ragazzi dell'oratorio di Vigone per la gestione di estate ragazzi; collaborazione con l'Istituto Comprensivo per la gestione degli spazi dedicati al progetto estate ragazzi ed elaborazione di apposite convenzioni per l'uso corretto dei locali (in collaborazione con il Settore Tecnico).
4	Estate bimbi	Garantire il servizio di estate bimbi per agevolare il lavoro estivo alle famiglie	2022-2027	Settore Finanziario	Cooperative ed associazioni locali	Assessore Oggero	Collaborazione con enti esterni per la gestione di estate bimbi; collaborazione con l'Istituto Comprensivo per la gestione degli spazi dedicati al progetto ed elaborazione di apposite convenzioni per l'uso corretto dei locali (in collaborazione con il Settore Tecnico).

PROGRAMMA 6 – Turismo

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Fiere annuali ed altri eventi	Realizzazione attività per la promozione del paese	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco e Assessore Tumminello	Sostenere progettazioni che propongono di valorizzare in chiave turistica il patrimonio artistico culturale locale anche attraverso collaborazioni con Enti pubblici e privati per un'offerta turistica in grado di garantire standard qualitativi sia ai turisti che ai residenti anche in chiave di sostenibilità.
2	Comunicazione	Realizzazione di campagna comunicativa per promuovere il comune	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco e Assessore Tumminello	Coinvolgere risorse umane esterne per realizzare campagne comunicative volte a valorizzare i beni artistici vigonesi a livello piemontese.

		di Vigone in chiave turistica					
3	Pista ciclabile La via delle risorgive	Valorizzazione della pista ciclabile attraverso obiettivi condivisi e progetti di territorio	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco e Assessore Tumminello	Valorizzazione della pista ciclabile attraverso obiettivi condivisi e progetti di territorio.

PROGRAMMA 7 – Transizione energetica

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Consulenza in ambito energetico	Collaborazione con l'energy manager	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Collaborazione con l'Energy Manager del Comune. Analisi approfondita di stato di conservazione e consumi energetici degli edifici comunali e pianificazione di interventi di efficientamento energetico tramite individuazione di nuovi bandi. Analisi approfondita delle forniture di energia e ricerca di soluzioni più vantaggiose per le utenze comunali.
2	Efficientamento energetico	Realizzazione interventi di efficientamento energetico	2022-2027	Settore Tecnico		Sindaco e Assessore Dattila	Progettazione e reperimento fondi per la realizzazione di ulteriori interventi per l'efficientamento energetico degli edifici comunali.
3	Sicurezza energetica	Creazione di una comunità energetica comunale o intercomunale	2022-2027	Settore Tecnico	Associazione temporanea di scopo Comunità dell'Energia del Pinerolese Comuni limitrofi afferenti alla stessa cabina primaria	Assessore Dattila	Definizione di uno statuto della comunità energetica e ricerca partner industriali interessati all'ingresso. Ricerca di cittadini interessati ad entrare a farne parte. Reperimento di fondi per installazione impianti di produzione di energia rinnovabile (ad es. fotovoltaico) da asservire alla comunità energetica.
4	Decarbonizzazione	Implementazione del Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima – Cluster "Pianura Sud"	2022-2027	Settore Tecnico	Comuni afferenti al Cluster Pianura Sud (Cavour, Garzigliana, Macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Villafranca Piemonte) EnviPark	Assessore Dattila	Monitoraggio ed implementazione del Piano di Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima per pianificare le azioni necessarie all'abbattimento del 55% delle emissioni di CO ₂ del Cluster "Pianura Sud" (Cavour, Garzigliana, macello, Moretta, Osasco, Prarostino, San Secondo di Pinerolo, Vigone e Villafranca Piemonte) entro il 2030 (rispetto a valori del 1990).

5	Decarbonizzazione	Ciclo di serate di sensibilizzazione	2022-2027	Settore Tecnico		Assessore Dattila	Progettazione di cicli annuali di serate per sensibilizzare la cittadinanza alla necessità di azioni concrete volte alla riduzione delle emissioni di CO ₂ e alla transizione energetica.
6	Decarbonizzazione e Salute pubblica	Installazione di stazioni per rilevazione di inquinanti	2022-2027	Settore Tecnico	Associazione temporanea di scopo Comunità dell'Energia del Pinerolese	Assessore Dattila	Reperimento di soluzioni tecniche per rilevare la presenza di inquinanti (CO ₂ , PM10, NO _x). Reperimento di fondi per l'acquisto di rilevatori e successivo acquisto degli stessi. Progettazione condivisa con l'Istituto Comprensivo di Vigone e cittadini interessati ad azioni di sensibilizzazione verso la riduzione di inquinanti.

PROGRAMMA 8 – Digitalizzazione

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Interventi per la transizione digitale del comune	Realizzazione di bandi PNRR per la transizione digitale	2022-2027	Settore Finanziario	Tutti i servizi dell'ente	Sindaco e Assessore Dattila	Partecipazione a bandi PNRR e conseguenza realizzazione di interventi di transizione digitale dei servizi comunali, quali abilitazione al Cloud (misura 1.2), aggiornamento sito web (misura 1.4.1), estensione utilizzo App IO (misura 1.4.3), estensione utilizzo piattaforme nazionali di notifiche digitali, SPID/CIE (misura 1.4.4), utilizzo piattaforma nazionale per le notifiche digitali (misura 1.4.5), adesione alla piattaforma PagoPA (misura 1.4.3), adesione alla Piattaforma Digitale Nazione Dati (misura 1.3.1).
2	Interventi per l'accompagnamento alla transizione digitale della cittadinanza	Realizzazione di interventi e corsi di formazione per accompagnare i cittadini nella transizione digitale	2022-2027	Settore Finanziario		Sindaco e Assessore Dattila	Inserimento dello "Sportello Digitale" come servizio strutturale offerto dal comune.
3	Estensione della connettività	Realizzazione di infrastrutture per estendere la rete di fibra ottica presso il comune	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco e Assessore Dattila	Realizzazione del Piano Italia 1 Giga presso il Comune e confronto con aziende del territorio per ulteriore estensione della rete di fibra ottica all'interno del territorio comunale a beneficio di infrastrutture comunali (Palazzo Comunale, impianti di videosorveglianza) e privati.
4	Interventi per la facilitazione digitale	Realizzazione di pillole video per promuovere i nuovi servizi digitali attivi nel comune	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco e Assessore Dattila	Realizzazione di pillole video da caricare sulla pagina YouTube del comune per promuovere i servizi digitali attivi sul sito web comunale, ad es. prenotazione appuntamenti, segnalazione disservizi, etc.

5	Comunicazione	Publicazione digitale e fisica del periodico mensile VIGO-NEWS	2022-2027	Settore Amministrativo		Assessore Dattila	Realizzazione di periodico mensile VIGO-NEWS di comunicazione delle attività svolte dall'amministrazione comunale, pubblicazione su sito internet del comune e bot Telegram, affissione del manifesto presso il territorio comunale.
---	---------------	--	-----------	------------------------	--	-------------------	--

PROGRAMMA 9 – Politiche giovanili

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Parchi giochi	Realizzazione di nuovi parchi giochi (diffusi o con installazioni fisse)	2022-2027	Settore Tecnico	Settore Finanziario	Sindaco, Assessori Dattila e Tumminello e Consigliera Ferrero Melania	Acquisto di nuove strutture per parchi giochi presenti (Piazza Clemente Corte). Progettazione e realizzazione di nuovi parchi giochi presso giardini pubblici (F.lli Bessone, Carena e Mafalda di Savoia).
2	Consiglio Comunale dei Ragazzi	Costituzione e funzionamento del Consiglio Comunale dei Ragazzi	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e Consigliere Zanghirella e Ferrero Melania	A seguito dell'approvazione del Regolamento Comunale per la costituzione e il funzionamento del Consiglio Comunale dei Ragazzi (dicembre 2022) tale organismo è stato costituito (Classi quarte e quinte della Scuola Primaria, prima e seconda della Secondaria). Nel 2024 e negli anni seguenti si supporteranno i ragazzi e gli insegnanti per proseguire nell'attività del Consiglio Comunale dei Ragazzi in stretta cooperazione con esso.
3	Supporto psico-fisico alle fasce giovanili della cittadinanza	Attività di supporto psico-fisico alle fasce giovanili della cittadinanza	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco, Assessore Oggero e Consigliere Zanghirella e Ferrero Melania	Reperimento di fondi tramite partecipazioni a bandi per attività di supporto psico-fisico ai giovani cittadini.
4	Valorizzazione delle fasce giovanili della cittadinanza	Organizzazione di eventi per promuovere il senso di comunità tra le fasce giovanili della cittadinanza	2022-2027	Settore Amministrativo	Settore Finanziario	Assessore Tumminello e Consigliera Ferrero Melania	Organizzazione di eventi periodici di presentazione di esperienze virtuose da parte di giovani cittadini vigonese (esperienze all'estero, volontariato, lavoro stagionale, ecc...).
5	Valorizzazione delle fasce giovanili della cittadinanza	Promozione di esperienze di scambi culturali con paesi partner	2022-2027	Settore Amministrativo	Settore Finanziario	Assessore Dattila e Consigliera Ferrero Melania	Progettazione e reperimento di fondi per la realizzazione di scambi culturali tra giovani cittadini Vigonesi e omologhi di paesi partner (Argentina, Senegal, ecc...).
6	Valorizzazione delle fasce giovanili della cittadinanza	Realizzazione di spazi di aggregazione per giovani Vigonesi	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco, Assessore Dattila e Consigliere Ferrero Simona e Ferrero Melania	Valorizzazione dell'aula studio situata presso la Biblioteca Luisia e definizione di nuovi spazi di aggregazione per giovani.

7	Valorizzazione del merito scolastico.	Valorizzazione di borse di studio per studenti	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e Assessore Tumminello	Promozione e valorizzazione della Borsa Annuale "Coniugi Carmela Corrado Martin" al merito scolastico.
---	---------------------------------------	--	-----------	------------------------	--	--------------------------------	--

PROGRAMMA 10 – Politiche sociali

N.	Progetto	Risultati attesi	Tempi di attuazione	Responsabilità	Altri servizi/enti esterni coinvolti	Responsabile politico	Azioni collegate
1	Salute Pubblica	Realizzazione di una Casa di Comunità presso il territorio	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e Assessore Oggero	Monitoraggio delle attività svolte per la realizzazione della Casa di Comunità.
2	Inclusione	Promozione di attività per l'invecchiamento attivo	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e Assessore Oggero	Collaborazione con la Diaconia Valdese, la Rete Demenze del Pinerolese, ASL TO3 e CISS per la promozione di incontri conoscitivi sul tema della demenza senile e per l'attivazione di iniziative di supporto alle famiglie segnate da queste problematiche. Prosecuzione del progetto "Cammina che ti passa". Attivazione di corsi di ballo.
3	Sostegno alle fasce deboli	Inclusione delle fasce deboli nella vita cittadina e sostegno economico alle famiglie in difficoltà	2022-2027	Settore Amministrativo		Sindaco e Assessore Oggero	Collaborazione con le assistenti sociali del CISS per l'individuazione delle situazioni critiche e l'organizzazione della necessaria assistenza; erogazione contributi alle famiglie in difficoltà. Collaborazione con l'associazione San Vincenzo per la distribuzione dei pacchi alimentari Collaborazione con le associazioni e gli enti localizzati sul territorio per progetti di inclusione delle persone portatrici di handicap (vedi progetto "La Voce nei Colori").

Il piano nazionale di ripresa e resilienza (P.N.R.R.)

L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU) che è 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 un maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve 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 NGEU 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: il Piano per la Ripresa e Resilienza garantisce risorse per 191,5 miliardi di euro, da impiegare nel periodo 2021-2026, delle quali 68,9 miliardi sono sovvenzioni a fondo perduto. A questo si aggiunge il Fondo Complementare di 30,6 miliardi. Il totale degli investimenti previsti è dunque di 222,1 miliardi.

Sono confermati gli Obiettivi del P.N.R.R.: un Paese più innovativo e digitalizzato, più rispettoso dell'ambiente, più aperto ai giovani e alle donne, più coeso territorialmente per conseguire i seguenti obiettivi:

- 1) riparare i danni economici e sociali della crisi pandemica;
- 2) contribuire ad affrontare le debolezze strutturali dell'economia italiana soprattutto nelle aree con:
 - ampi e perduranti divari territoriali;
 - un basso tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro;
 - una debole crescita della produttività;
 - ritardi nell'adeguamento delle competenze tecniche, nell'istruzione, nella ricerca;
- 3) effettuare una transizione ecologica.

A questo si aggiungono gli obiettivi trasversali: inclusione giovanile, riduzione della disuguaglianza di genere, riduzione dei divari territoriali.

Obiettivo del Fondo Complementare è di finanziare tutti i progetti ritenuti validi attraverso un approccio integrato tra PNRR e FC che seguiranno medesimi obiettivi e condizioni. Esso:

- utilizzerà le medesime procedure abilitanti del recovery Fund;
- avrà milestones e targets per ogni progetto;
- le opere finanziate saranno soggette a un attento monitoraggio al pari di quelle del RRF.

La struttura del PNRR: si articola in sei Missioni e 16 Componenti: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura, Rivoluzione verde, e transizione ecologica Infrastrutture per una mobilità sostenibile Istruzione e ricerca Inclusione e coesione Salute.

Le missioni in sintesi:

1. **“Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura”**: 49,2 miliardi – di cui 40,7 miliardi dal PNRR e 8,5 miliardi da FC. Obiettivi: promuovere la trasformazione digitale del Paese, sostenere l'innovazione del sistema produttivo, e investire in due settori chiave per l'Italia, turismo e cultura.
2. **“Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica”**: 68,6 miliardi – di cui 59,3 miliardi dal PNRR e 9,3 miliardi dal FC. Obiettivi: migliorare la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.
3. **“Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile”**: 31,4 miliardi – di cui 25,1 miliardi dal PNRR e 6,3 miliardi dal FC. Obiettivi: sviluppo razionale di un'infrastruttura di trasporto moderna, sostenibile e estesa a tutte le aree del Paese. e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.
4. **“Istruzione e Ricerca”**: 31,9 miliardi di euro – di cui 30,9 miliardi dal PNRR e 1 miliardo dal FC. Obiettivi: rafforzare il sistema educativo, le competenze digitali e tecnico-scientifiche, la ricerca e il trasferimento tecnologico. la sostenibilità e la resilienza del sistema economico e assicurare una transizione ambientale equa e inclusiva.
5. **“Inclusione e Coesione”**: 22,4 miliardi – di cui 19,8 miliardi dal PNRR e 2,6 miliardi dal FC. Obiettivi: facilitare la partecipazione al mercato del lavoro, anche attraverso la formazione, rafforzare le politiche attive del lavoro e favorire l'inclusione sociale.

6. **“Salute”**: 18,5 miliardi, di cui 15,6 miliardi dal PNRR e 2,9 miliardi dal FC. Obiettivi: rafforzare la prevenzione e i servizi sanitari sul territorio, modernizzare e digitalizzare il sistema sanitario e garantire equità di accesso alle cure

L’Ente ha partecipato ai bandi PNRR e ha ottenuto dei finanziamenti rientranti nei seguenti investimenti:

RIFERIMENTI AL BILANCIO		RIFERIMENTO AL PNRR				
MISSIONE	PROGRAMMA	MISSIONE	COMPONENTE	INVESTIMENTO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO
1	7	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Integrazione ANPR liste elettorali e dati iscrizione nelle liste di sezione - PNC - a.1.1
1	7	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	ANPR: archivio informatizzato dei registri dello stato civile (ANSC) - PNC a.1.1
1	8	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4.3 PagoPA
1	8	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4.3 APP IO
1	8	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4.4 - SPID CIE
1	8	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4.1 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici
1	8	M1	C1	1.4 - Servizi digitali e cittadinanza digitale	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.4.5 Piattaforma Notifiche Digitali
1	8	M1	C1	1.2 Abilitazione e facilitazione migrazione al cloud	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.2 “Abilitazione al cloud per le PA Locali” Comuni Aprile 2022
1	8	M1	C1	1.3 – Dati e interoperabilità	Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione	Misura 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati
1	11	M2	C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica dei comuni	Tutela del territorio e della risorsa idrica	Manutenzione straordinaria fabbricato comunale in vicolo arnaldi di Balme n. 1
4	2	M2	C4	2.2 - Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l’efficienza energetica dei comuni	Tutela del territorio e della risorsa idrica	Scuola secondaria di I° Grado adeguamento sismico
4	2	M4	C1	1.2 - Piano per l’estensione del tempo pieno e mense	Potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nidi alle università	Lavori di adeguamento sismico del refettorio presso la scuola primaria via Bosca n. 1
5	2	M1	C3	1.3 - Migliorare l’efficienza energetica di cinema, teatri e musei	Turismo e cultura 4.0	Intervento di riqualificazione energetica "Teatro Selve" - vicolo del Teatro Vigone

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

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

Economica	riferita alle condizioni economiche delle varie componenti del tessuto economico di riferimento
Ambientale	riferita alle sfide ambientali, climatiche ed energetiche che il Comune di Vigone deve affrontare al fine di poter erogare, in un'ottica intergenerazionale, servizi inclusivi e sostenibili, integrati e competitivi con quelli offerti dal territorio circostante
Culturale, socioeducativa ed assistenziale	riguarda lo sviluppo della comunità basato sulla promozione del benessere psico-fisico, della formazione e sulla diffusione della cultura, con particolare riguardo ai soggetti fragili (minori, anziani, ecc...) e alle relative condizioni sociali

Ciascun indirizzo strategico è poi declinato in uno o più obiettivi strategici come sopra indicati per ciascun programma, per un totale di 48 obiettivi strategici.

Annualmente, finora con il piano esecutivo di gestione/piano della performance ed ora dal 2024 con il PIAO, gli obiettivi strategici vengono declinati in obiettivi operativi assegnati, con le relative risorse umane, finanziarie, fisiche e tecnologiche, al Segretario Comunale e incaricati di elevata qualificazione EQ e, a cascata, su ciascun dipendente. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi, operata dal nucleo di valutazione monocratico è funzionale all'erogazione dell'indennità di risultato e delle risorse decentrate (performance organizzativa e individuale) al Segretario Comunale, agli incaricati di elevata qualificazione EQ e ai dipendenti comunali. La verifica annuale sul raggiungimento degli obiettivi permette di individuare – attraverso gli strumenti di monitoraggio descritti nella Sezione Monitoraggio del PIAO – le aree di miglioramento su cui intervenire, anche in chiave di revisione della pianificazione, con scelte più incisive.

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

SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

Obiettivi operativi

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

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

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

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

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori vengono allegati al presente documento mentre la dotazione finanziaria è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 157 del 18/12/2023.

**ALLEGATO A: OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE AMMINISTRATIVA
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE VIGILANZA
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE FINANZIARIO
OBIETTIVI ASSEGNATI AL SETTORE TECNICO**

Piano delle Azioni Positive

FONTI NORMATIVE:

D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, art. 48, *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;

Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata sulla G.U. n. 173 del 23 luglio 2007;

D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 *“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*;

D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”*.

PREMESSA

La direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri relativa alle *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei CUG nelle amministrazioni pubbliche”*, al punto 3.6 sottolinea l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di costituire al proprio interno i CUG (Comitato Unico di Garanzia), sottolineando altresì che per le amministrazioni di dimensioni ridotte è possibile istituire il *“CUG condiviso”*.

L'art. 48 del decreto legislativo n. 198/2006 prevede che i Comuni predispongano “*piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne*” e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. Detti piani hanno durata triennale.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono quindi state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche.

I principi ineludibili della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore di quei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare. L'adozione del Piano triennale di azioni positive risponde ad un obbligo di legge ma può e deve diventare per il nostro Comune una significativa e fondamentale attenzione alla difesa delle pari opportunità tra uomini e donne.

IL CONTESTO

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

dipendenti n. 19

donne n. 10

uomini n. 9

Al personale sopra indicato si aggiunge la Segretaria titolare in convenzione con il Comune di San Germano Chisone, per un totale di n. 20 dipendenti, così suddivisi per Settore:

Settore	Uomini	Donne	Totale
Amministrativo		5	5
Finanziario	1	3	4
Tecnico	5	2	7
Vigilanza	3		3
			19

Monitoraggio disaggregato per genere e per area contrattuale della composizione del personale:

	Segretario	Area Operatori	Area Operatori esperti	Area istruttori	Area Funzionari e EQ	Totale	%
Uomini		1	1	3	4	9	45
Donne	1	-		4	6	10	55
Totale	1	1	1	7	10	20	100

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

Area Operatori	Uomini	Donne	Totale
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo in part-time			
Area Operatori esperti			
Posti di ruolo a tempo pieno	1		1
Posti di ruolo in part-time			
Area Istruttori			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	2	4
Posti di ruolo in part-time	1	2	3
Area Funzionari ed EQ			
Posti di ruolo a tempo pieno	4	6	10
Posti di ruolo in part-time			
			19

Specifiche contratti atipici

Forme di lavoro flessibile e/o atipiche e relativo trend

Forme di lavoro	Uomini		Donne		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Tempo determinato	-	-	-	-	-	-
Job sharing	-	-	-	-	-	-
Telelavoro	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Co	-	-	-	-	-	-
Co.Co.Pro	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-	-	-

I dati sopra riportati, riferiti alla data odierna, dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune da parte delle donne non incontri ostacoli non solo per quanto attiene le categorie medio basse, ma anche per l'area dei Funzionari. Analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

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

Gli obiettivi che il Piano prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

AZIONE POSITIVA N. 1: FORMAZIONE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Finalità strategiche: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione 1.1

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.

Azione 1.2

Organizzare riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente dai Responsabili di Settore.

Azione 1.3

Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Settore e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.

Azione 1.4

Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.

Azione 1.5

Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 2: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione 2.1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione 2.2

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione 2.3

Confermare la flessibilità di orario in entrata entro limiti concordati con i regolamenti vigenti.

Azione 2.4

Prevedere di far ricorso all'istituto dello smart working, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Area – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile.

AZIONE POSITIVA N. 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e attribuzione di differenziali economici.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione 3.1

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione 3.2

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, nonché dei differenziali economici, senza discriminazioni di genere.

Azione 3.3

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore – Segretaria Comunale – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

AZIONE POSITIVA N. 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settore, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione 4.1

Sensibilizzare i Responsabili di Settore sul tema delle pari opportunità.

Azione 4.2

Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori).

Azione 4.3

Divulgare il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate.

Azione 4.4

Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che:

- in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità;
- nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne;
- sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti e ai Responsabili di Settore.

DURATA DEL PIANO – DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale. Dalla data della sua intervenuta esecutività il Piano sarà pubblicato all'Albo Pretorio e nel sito web dell'Ente.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, informazioni, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un aggiornamento adeguato.

Nel caso in cui non si verificano nel corso dell'anno modifiche organizzative rilevanti l'organo di indirizzo politico potrà adottare un provvedimento, anche nell'ambito della deliberazione di approvazione del PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione, con cui, nel dare atto dell'assenza di modifiche organizzative rilevanti, confermi il PAP già adottato, ferma restando la necessità di adottare un nuovo PAP ogni tre anni.

SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

Il Comune di Vigone, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 09/02/2023, ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza per il triennio 2023/2025 che costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2023/2025.

L'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 Agosto 2021, n. 113, ha previsto, per gli enti con meno di cinquanta dipendenti, delle semplificazioni per la

predisposizione del PIAO. Con il PNA 2022, ANAC ha esteso tali semplificazioni anche a tutte le altre amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti che sono tenuti ad adottare il PTPCT o il MOG 231.

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

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

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

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

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

SEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

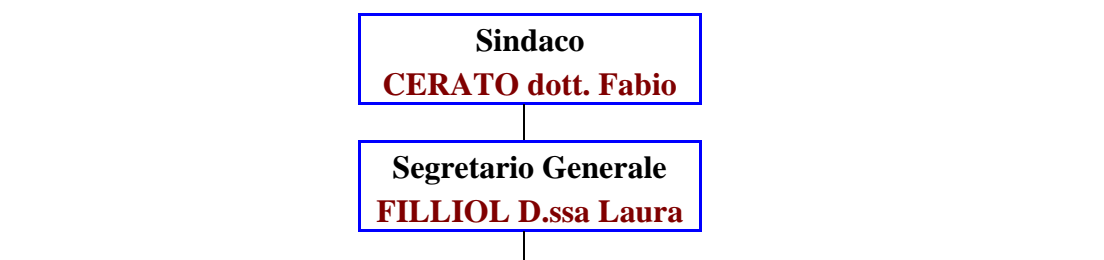
L'articolazione organizzativa del Comune di Vigone persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

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

Il Comune di Vigone, come previsto nel Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 23 marzo 2023, è strutturato in settori, servizi ed uffici. In particolare il modello organizzativo è basato su n. 4 strutture di massima dimensione, denominate Settori (Settore Amministrativo, Settore Vigilanza, Settore Finanziario e Settore Tecnico), che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono preposte tre incaricati di elevata qualificazione EQ, i quali sono titolari dei poteri gestionali di attuazione dell'indirizzo politico, titolari del budget di spesa e risk owner ai fini del modello di prevenzione della corruzione. Il restante Settore è assegnato al Segretario Generale, come previsto dall'art. 97, comma 4, lettera d), del D.Lgs. 267/00. Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Generale, che esercita anche le funzioni di responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ed è responsabile del sistema dei controlli interni. Il nuovo Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato nel corso dell'anno 2023 ha variato la denominazione da "Aree" a "Settori" per evitare di generare confusione con la nuova classificazione del personale introdotta dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto della Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ma non ha comportato una modifica sostanziale del modello organizzativo del Comune di Vigone, trattandosi di una mera modifica nominale.

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

ORGANIGRAMMA DEL COMUNE DI VIGONE





Allo stato attuale tutte le posizioni lavorative sono coperte con personale a tempo pieno e indeterminato. Nell'anno 2024 è prevista la cessazione per pensionamento del Responsabile del settore vigilanza che si prevede di sostituire mediante scorrimento di graduatoria dell'Ente. L'Ente inoltre intende rafforzare l'ufficio tecnico mediante l'assunzione di un istruttore tecnico e incrementare l'orario settimanale dell'istruttore amministrativo addetto alla biblioteca.

SEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

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

Nelle more dell'adozione della sopra citata regolamentazione e della definizione, previo confronto con i sindacati, dei criteri generali di cui all'art. 5, comma 3 lett. 1) del CCNL 2019/2021 (criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, dell'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi), l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. Verrà inoltre coinvolto, come previsto dalla norma, con funzione consultiva e, se possibile, propositiva, il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

Durante la pandemia è stato attivato, per la prima volta e in via emergenziale, lo smart working per tutti i dipendenti comunali. Quando le condizioni sanitarie lo hanno consentito, è ripreso il lavoro in presenza.

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale

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

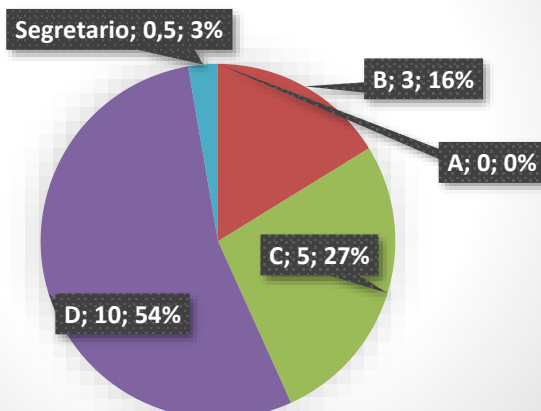
Area Contrattuale	Uomini	Donne
Operatori	1	-
Operatori esperti	1	-
Istruttori	3	4
Funzionari ed EQ	4	6
Segretario*	-	1
TOTALE	9	11

* in convenzione al 50%

Tutti i dipendenti sono assunti a tempo pieno e indeterminato.

Suddivisione del personale in servizio per categoria

(dati aggiornati al 01/01/2024)



SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Operaio professionale	1
Collaboratore tecnico	1

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Istruttore amministrativo	3
Istruttore amministrativo-contabile	2
Istruttore tecnico	2

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Istruttore direttivo tecnico	2
Istruttore direttivo di vigilanza	2
Istruttore direttivo amministrativo	1
Istruttore direttivo amministrativo – contabile	4
Funzionario direttivo amministrativo-contabile	1

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

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

- il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 21,20%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;

- il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionali aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 187.946,03, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 199.392,17;
- ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 910.815,38 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 722.869,35 un incremento, pari al 26%, per Euro 187.946,03);
- il Comune dispone della somma pari a € 12.384,10 relativa a resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.;
- come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato al presente provvedimento, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 187.946,03, portando a individuare la *soglia* di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata *Tabella 2* di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 910.815,38.

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

<p>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 722.869,35 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 187.946,03 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 910.815,38 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE DA BILANCIO 2024 Euro 738.907,07</p>

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

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

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 743.768,17
Importo per maggiori assunzioni a tempo indeterminato: Euro 187.946,03
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024 e tenendo conto del DM 17/03/2020: Euro 910.815,38
Spesa di personale previsionale da bilancio 2024: Euro 738.907,07

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

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

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 8.721,00
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 8.721,00

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

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

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

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

Atteso che:

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

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

b) stima del trend delle cessazioni:

Con decorrenza 31/05/2024 cesserà dal servizio un dipendente. Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili alla data odierna, considerati età e stato di servizio dei dipendenti, è possibile prevedere la cessazione di almeno altre due/tre unità di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

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

- a) vincoli di bilancio, in termini di equilibrio di parte corrente, che non consente di utilizzare per assunzioni a tempo indeterminato l'intero margine di € 187.946,03 che comunque consentirebbe al Comune di mantenersi nella classe dei comuni virtuosi;
- b) necessità di sostituzione di personale per cessazione o per eventuali assenze temporanee su posti infungibili, per garantire la funzionalità dei servizi, al di fuori della programmazione;
- c) garantire la coerenza del piano delle assunzioni con la pianificazione strategica e il PNRR, al fine di inserire nell'amministrazione il mix di competenze tecniche necessario per sostenere i progetti strategici e l'attuazione del piano triennale delle opere pubbliche.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 02 del 29/01/2024;

3.3.3 Strategia di copertura del fabbisogno

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

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

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

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

Alla data odierna si prevede di effettuare nell'anno 2024:

- l'assunzione di un istruttore tecnico mediante procedura concorsuale pubblica;
- l'assunzione di un funzionario di vigilanza mediante utilizzo di graduatoria concorsuale propria.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

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

d) progressioni verticali di carriera:

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

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Nel corso del triennio si valuterà l'attivazione di borse lavoro e/o tirocini formativi con i servizi sociali del Consorzio per i Servizi Socio-Assistenziali di Pinerolo C.I.S.S.) o con altri soggetti nel rispetto dei vincoli di spesa in materia di personale (attualmente art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, conv. in legge 30.07.2010, n. 122

e s.m.i.), tenendo conto del fatto che sussistono capacità di spesa dell'Ente per l'attivazione di tirocini o altre tipologie di spesa di personale.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato “*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*”, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, del D.Lgs. 175/17. Pertanto non è prevista l'effettuazione nel triennio 2024-2026 di assunzioni mediante stabilizzazioni di personale.

g) altre modalità di copertura del fabbisogno di personale:

È inoltre previsto l'ampliamento dell'orario di lavoro da 13 ore settimanali a 18 ore settimanali dell'istruttore amministrativo addetto alla biblioteca.

3.3.4 Formazione

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

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

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

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

Nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente:

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

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

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

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

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