



Comune di Canosio

Provincia di CUNEO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

*(articolo 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,  
convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con deliberazione della Giunta comunale n.9 del 07.03.2024

## Sommario

Premessa .....	3
Riferimenti normativi .....	3
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	6
2.1. Valore pubblico .....	6
2.2. Performance .....	6
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza .....	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....	10
3.1. Struttura organizzativa .....	10
3.1.1. Organigramma .....	11
3.1.2. Caratteristiche del modello organizzativo .....	12
3.2. Organizzazione del lavoro agile .....	13
3.2.1. Obiettivi .....	13
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	14
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente .....	15
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane .....	16
3.3.3. Copertura del fabbisogno .....	18
3.3.4. Formazione del personale .....	19
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	19

## Premessa

Le finalità del 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.

Il Comune di Canosio ha adottato il primo Piano in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 19/12/2022, ai sensi dell'articolo 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'articolo 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'articolo 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79 che prevedeva la data di scadenza per l'approvazione in fase di prima applicazione al 30 giugno 2022 poi prorogata di 120 giorni a far data dal 31 agosto 2022 (termine di approvazione del Bilancio). Successivamente, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 23.02.2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025.

Il presente Piao 2024-2026 viene redatto in forma ordinaria secondo le indicazioni dettate dalle disposizioni di legge.

## Riferimenti normativi

L'articolo 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 una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - 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 n. 150 del 2009 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 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'articolo 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, 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 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.

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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE

### **Comune di Canosio**

**Indirizzo:** Via Provinciale n. 3 – 12020 Canosio (CN)

**Codice fiscale / Partita IVA:** 00506090042

**Sindaco:** VALLERO Domenico

**Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:** 1

**Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente:** 76

**Telefono:** 0171998122

**Sito internet:** [www.comune.canosio.cn.it](http://www.comune.canosio.cn.it)

**E-mail:** [info@comune.canosio.cn.it](mailto:info@comune.canosio.cn.it)

**PEC:** [canosio@cert.ruparpiemonte.it](mailto:canosio@cert.ruparpiemonte.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1. Valore pubblico

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

### 2.2. Performance

*Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti*

Con deliberazione della Giunta comunale n.8 del 7 marzo 2024 il Comune di Canosio ha approvato il Piano Obiettivi 2024. Non è stato approvato il PEG.

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Con [deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 29 gennaio 2024](#) il Comune di Canosio, a seguito del procedimento di consultazione pubblica, ha aggiornato i contenuti del PTPCT vigente ed approvato il nuovo PTPCT 2024-2026 ai fini dell'inserimento nel Piano integrato di azione e organizzazione 2024-2026.

La Mappatura dei processi aggiornata con il PTPCT 2021/2023, in aderenza alle previsioni del PNA 2019, All.1 Tab.3, era la seguente:

1. acquisizione e gestione del personale;
  2. affari legali e contenzioso;
  3. contratti pubblici;
  4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
  5. gestione dei rifiuti;
  6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
  7. governo del territorio;
  8. incarichi e nomine;
  9. pianificazione urbanistica;
  10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato, a cui sono aggiunti "altri servizi".

Gli aggiornamenti apportati con il PTPCT 24/26 riguardano:

#### **MAPPATURA DEI PROCESSI ED INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI, prevedendo quanto segue:**

**Un riferimento importante nel presente Piano in merito alla sezione Rischi corruttivi, va fatto alle procedure riguardanti gli interventi del PNRR – PNC rispetto ai quali il Comune di Canosio è stato beneficiario di contributi; pertanto occorre procedere ad un attento sviluppo dei procedimenti, al relativo monitoraggio e ai controlli che avranno un incremento ed approfondimenti più capillari.**

**CONTROLLI INTERNI**, inserendo:

....., il sistema dei controlli sarà integrato, nel corso del periodo di vigenza del Piano, con riferimento agli atti e alle procedure riguardanti gli interventi del PNRR-PNC, anche con riguardo alla eventuale quota di cofinanziamento, relativamente ai seguenti aspetti:

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

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

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

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

Nell'ambito delle prescrizioni in tema di MONITORAGGIO, è stata inserita una previsione specifica per la:

### **Fase esecutiva contratti pubblici**

Un altro momento significativo, sempre con riferimento alla tematica dei contratti pubblici, oggetto di particolare attenzione secondo la deliberazione ANAC n. 605/2023, è rappresentato dalla fase esecutiva.

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

Elementi critici di questa fase possono individuarsi:

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

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

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

Con l'aggiornamento 2024/2026, tale tematica, già inserito fra le materie ad alto rischio nelle precedenti versioni del PTPCT, viene approfondita, anche alla luce dell'entrata in vigore del D.lgs. 36 del 31.03.2023 recante il nuovo codice degli appalti pubblici. Tale normativa, infatti, introduce nuovi e rilevanti principi che devono guidare l'attività contrattuale della Pubblica Amministrazione, quali ad esempio i principi di risultato, fiducia, accesso al mercato, buona fede e tutela dell'affidamento, solidarietà e sussidiarietà orizzontale, auto – organizzazione amministrativa, autonomia contrattuale, conservazione dell'equilibrio contrattuale, tassatività delle cause di esclusione e di massima partecipazione, applicazione dei contratti collettivi nazionali di settore.

In altre INIZIATIVE DI CONTRASTO è stato aggiunto:

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da **apposita dichiarazione**

sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento.

Omissis.....

:  
.....Su indicazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il Responsabile di P.O. in ogni atto (determinazione) che può comportare ipotetiche situazioni di conflitto di interessi inserisce le seguenti dichiarazioni:

*“Di dichiarare di non trovarsi, con riferimento a quanto determinato con il presente atto, in condizione di incompatibilità o di conflitto di interessi, neanche potenziale, sulla base della vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione di garanzia della trasparenza; Di agire nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in generale e con particolare riferimento al divieto di concludere per conto dell'amministrazione contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.”.*

## WISTLEBLOWING

L'aggiornamento del Piano 2024/2026 riguarda anche l'istituto del whistleblowing, che viene rivisto in conseguenza dell'entrata in vigore del d.lgs. 63 del 15 marzo 2023 con l'introduzione di uno strumento informatizzato da utilizzare per le segnalazioni (Cfr. Deliber. G.C. n.3 del 29.1.2024).

La piattaforma digitale sarà accessibile dal web per consentire l'inoltro e la gestione di segnalazioni in maniera del tutto anonima e che ne consente l'archiviazione. Il whistleblower potrà accedere al sistema direttamente dal link “Whistleblowing PA” pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Canosio. Al personale dipendente verrà inoltrata specifica e dettagliata comunicazione, circa il modello organizzativo in materia di whistleblowing. La piattaforma consente l'identificazione di ogni segnalazione e comunicazione ricevuta mediante l'attribuzione di un codice univoco progressivo, la compilazione, l'invio e la ricezione dei dati oggetto di segnalazione. L'interessato è tenuto, altresì, a compilare, in modo chiaro, preciso e circostanziato il modulo fornendo le informazioni richieste come obbligatorie e il maggior numero possibile di quelle facoltative.

Infine in merito alla REVISIONE DEI PROCESSI DI ESTERNALIZZAZIONE, SOCIETÀ PARTECIPATE ECC ..... si è aggiunto quanto segue;

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

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

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. Struttura organizzativa

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

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

## ORGANIGRAMMA – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI

### **SEGRETARIO COMUNALE**

AFFARI GENERALI - MATERIA LEGALE - RAPPRESENTANZA E CONTRIBUTI – GESTIONE GIURIDICO CONTRATTUALE DEL PERSONALE

### **AMMINISTRAZIONE GENERALE SERVIZI DEMOGRAFICI**

AFFARI GENERALI GESTIONE  
ORGANI ISTITUZIONALI  
CULTURA DEMOGRAFICI  
STATO CIVILE/ ELETTORALE  
SERVIZI ALLA PERSONA  
STATISTICA SERVIZI SOCIO -  
ASSISTENZIALE

### **SERVIZIO FINANZIARIO**

PROGRAMMAZIONE  
FINANZIARIA E  
GESTIONE TRIBUTI  
GESTIONE  
AMMINISTRATIVA  
PERSONALE  
PROTOCOLLO

### **SERVIZIO TECNICO LAVORI PUBBLICI**

OPERE PUBBLICHE EDILIZIA  
PRIVATA URBANISTICA  
CATASTO

### **SERVIZIO TECNICO MANUTENZIONI**

MANUTENZIONI PATRIMONIO  
GESTIONE CIMITERO SERVIZI  
SCOLASTICI CONTRATTI

## Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità

Le posizioni apicali nell'Ente si distinguono in:

- Segretario Comunale; attualmente si tratta di Segretario incaricato della reggenza a scavalco della sede di segreteria nell'Ente
- Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità dei Servizi e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 4 aree sopra individuate è la seguente:

- al Segretario comunale compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa e le materie relative agli Affari Generali – Legali – Gestione giuridica del Personale - Contributi;
- al vertice del Servizio Amministrazione Generale - Servizi Demografici potrà essere posto con successivo provvedimento il Dipendente in servizio a tempo pieno Area Istruttori (art. 16 c. 4 CCNL 16.11.2022) con attribuzione della relativa Responsabilità;
- al vertice del Servizio Tecnico vi è il Responsabile del Servizio Tecnico in convenzione Area Istruttori (art. 16 c. 4 CCNL 16.11.2022).

I servizi risultano conseguentemente assegnati al Segretario e ai Responsabili di servizio EQ, di cui uno in convenzione. La responsabilità del Servizio Finanziario è affidata al Sindaco, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. n. 388/2000, come novellato dall'art. 29, comma 4, della L. 448/2001.

### 3.1.2. Caratteristiche del modello organizzativo

Come previsto dalla deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 9 febbraio 2022, l'articolazione organizzativa del Comune di Canosio è correlata alle esigenze proprie dell'Ente, e tende a perseguire obiettivi di semplificazione ed efficienza; le previsioni assunzionali 2023/2025 hanno riguardato, la copertura dell'unico posto di Istruttore allora vacante per il trasferimento dell'unico dipendente di ruolo. L'assunzione è avvenuta nel corso del 2023. Al momento non si prospettano incrementi della dotazione.

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, il Comune di Canosio, anche in considerazione della struttura territoriale e delle dimensioni demografiche dell'Ente, ha ritenuto di normare in maniera essenziale l'istituto, inserendo nel CCDI 2023/2025 l'Articolo 13 che così si esprime:

#### **Lavoro Agile**

1. *L'esecuzione del lavoro agile nel Comune di Canosio avverrà esclusivamente su base volontaria, mediante un accordo individuale tra dipendente e Responsabile di Area o Segretario Comunale.*
2. *In base all'orario di lavoro, tenuto conto del criterio della prevalenza dell'attività in presenza, per tutte quelle attività totalmente espletabili da remoto, il personale dipendente che articola il proprio orario di servizio - su (cinque giorni) settimanali dovrà garantire la propria prestazione in presenza per almeno tre giorni.*
3. *. Ferma restando la necessità di garantire il rispetto del principio di non discriminazione tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato, nonché tra personale in regime di tempo pieno e personale in regime di tempo parziale, l'accesso al lavoro in modalità agile sarà ammesso a tutti i lavoratori dell'Ente, ad esclusione del personale inquadrato nei profili professionali le cui mansioni sono del tutto incompatibili con il lavoro a distanza.*
4. *Sarà cura del singolo Responsabile, nell'ambito della propria organizzazione del lavoro e in relazione alle esigenze di servizio, organizzare l'alternanza della prestazione lavorativa in presenza e da remoto tenendo anche in considerazione dell'orario di lavoro effettuato dal dipendente.*
5. *La prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere articolata nelle seguenti fasce temporali:*
  - a) *fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o comunque con gli strumenti messi a disposizione dall'Ente. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;*
  - b) *fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL 2019-2021 a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.*
6. *Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.*
7. *Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.*
8. *Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno 24 ore prima. non ritiene di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro stabile in quanto non sono emerse*

*esigenze organizzative tali da farlo prendere in considerazione. Il ricorso al lavoro agile potrà avvenire, in forma occasionale, limitatamente a necessità temporanee e comunque rimane applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.*

### 3.2.1. Obiettivi

Garantire le eventuali richieste di lavoro agile compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative dei servizi ai quali è assegnato.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti. L'ottimale impiego delle risorse umane delle relative competenze professionali può utilmente concorrere al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. Conseguentemente la programmazione del fabbisogno di personale va definita da un lato con riferimento alle priorità strategiche dell'ente e dall'altro tenendo conto dei fattori legati alla capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, la stima delle cessazioni e stima della evoluzione dei bisogni anche in relazione dei processi evolutivi da attuare ed anche esternalizzazioni/internalizzazioni di servizi che richiedono un cambiamento quantitativo e qualitativo di risorse umane. Per l'anno 2024, non sono previste nuove assunzioni, se non quelle destinate a sostituire dipendenti cessati.
- **Copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene l'acquisizione delle figure e dei profili professionali necessari per il fabbisogno di questo Ente che al momento risulta soddisfatto.
- **Formazione del personale ai fini della formazione del personale** l'obiettivo deve riguardare la riqualificazione e il potenziamento delle competenze e del livello di specializzazione dei dipendenti. Nel corso del periodo di vigenza del PIAO, si proseguirà nella formazione specifica del personale, legata alle materie di stretta competenza e a quelle più generali relative alle tematiche della Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza, del rispetto del Codice di Comportamento.

### 3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

#### DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2023:

<b>Categoria</b>	<b>Figura professionale</b>	<b>Dotazione organica</b>	<b>Dotazione organica effettiva(31/12/2023)</b>
Ex C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	1
Ex C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	1	==
Ex B	OPERATORE TECNICO	1	==
Ex C	ISTRUTTORE TECNICO	1	convenzione
	<b>Totale complessivo</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

### 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

Effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, risulta la situazione di cui al seguente prospetto:

	<b>Entrata</b>	<b>Spesa</b>
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO (ANNO 2022) art. 2, comma 1, lett. a)		27.862,80
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO (ANNO 2020) art. 2, comma 1, lett. b)	383.758,36	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO (ANNO 2021) art. 2, comma 1, lett. b)	362.752,59	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO (ANNO 2022) art. 2, comma 1, lett. b)	445.820,37	
MEDIA TRIENNIO	397.443,77	
FCDE ANNO 2022		39.825,31
<b>MEDIA TRIENNIO AL NETTO DELL'FCDE</b>		<b>357.618,46</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>6,24%</b>

Il Comune di Canosio evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **6,24%**

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%, e pertanto il Comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex articolo 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025.

Considerato che la spesa di personale per l'anno 2018 risulta pari a **€ 89.058,62**, con riferimento all'annualità 2024, il margine di incremento risulta pari ad € 31.170,52 (35%), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa complessiva di personale, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro **€ 120.229,14**.

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa derivante 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.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, saranno eventualmente utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### *a.2) verifica dell’assenza di eccedenze di personale*

L’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

#### *a.3) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere*

- Ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito dalla 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;
- alla data odierna il Comune ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’articolo 27, comma 9, lettera c), del d.l. 66/2014 convertito dalla l. 89/2014 di integrazione dell’articolo 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, convertito dalla l. 2/2009;
- l’Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Pertanto, il Comune di Canosio non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

#### *b) stima del trend delle cessazioni*

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

#### *c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni*

In relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2024/ 2026 e con riferimento al modello organizzativo introdotto nell’Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali:

- il modello organizzativo che si intende applicare prevede di mantenere per l’anno 2024 l’assetto in essere con riferimento alle figure apicali (Cat ISTRUTTORI (EX P.O.);

- eventuali nuove assunzioni, saranno effettuate in sostituzione di personale che cessa in corso d'anno, purché venga garantita l'invarianza della spesa sostenibile.

#### *d) Certificazioni del Revisore dei conti*

Poiché per il triennio 2024/2026 non risulta al momento programmazione di nuove assunzioni il Revisore dei conti ha espresso parere positivo con verbale relativo alla verifica del Dups e Bilancio di Previsione 2024/2026 per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, relativamente alla spesa per il personale attualmente in servizio. Qualora dovessero rendersi necessarie modifiche con incremento della dotazione si sottoporrà preventivamente alla verifica del Revisore del Conto per l'espressione della dovuta certificazione attestante la conformità al principio di contenimento della spesa.

### 3.3.3. Copertura del fabbisogno

#### *a) assunzioni mediante mobilità volontaria*

Per le assunzioni che dovessero eventualmente rendersi necessarie si darà corso all'esperimento dell'obbligatoria mobilità ex articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001, è previsto l'avvio di procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

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

In subordine, qualora le procedure di cui sopra non dovessero dare esito positivo, si avvierà procedura concorsuale pubblica, anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.

### 3.3.4. Formazione del personale

*a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze*

Gli obiettivi prioritari dell'ente sono:

- il mantenimento degli attuali standard di servizio;
- l'implementazione dei servizi digitali a favore della cittadinanza.

*b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:*

Per quanto riguarda la formazione sia in termini di potenziamento delle competenze per la gestione dei servizi in essere, sia per quanto riguarda il corretto utilizzo dei supporti informatici saranno attivati corsi di approfondimento anche in modalità on line (webinar per utilizzo sistemi gestionali), secondo le diverse esigenze.

*c) obiettivi e risultati attesi della formazione*

Obiettivi e risultati attesi in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze (maggiore consapevolezza del ruolo, miglioramento delle competenze digitali)
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti (attestazioni di maggiore competenza digitale).

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente (con meno di 50 dipendenti), il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, c.3 D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito, con modif. in Legge 6.8.2021, n. 113, nonché ai sensi dell'art. 5 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà effettuato come segue:

-per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs.27.10.2009, n. 150;

-per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC;

-relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale dall'Organismo di Valutazione della performance (art. 14 D. LGS. 27.10.2009, n. 150).