

# **COMUNE DI CANDELO**

## **PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024/2026**

ALLEGATO G.C N. 41 DEL 27.02.2024

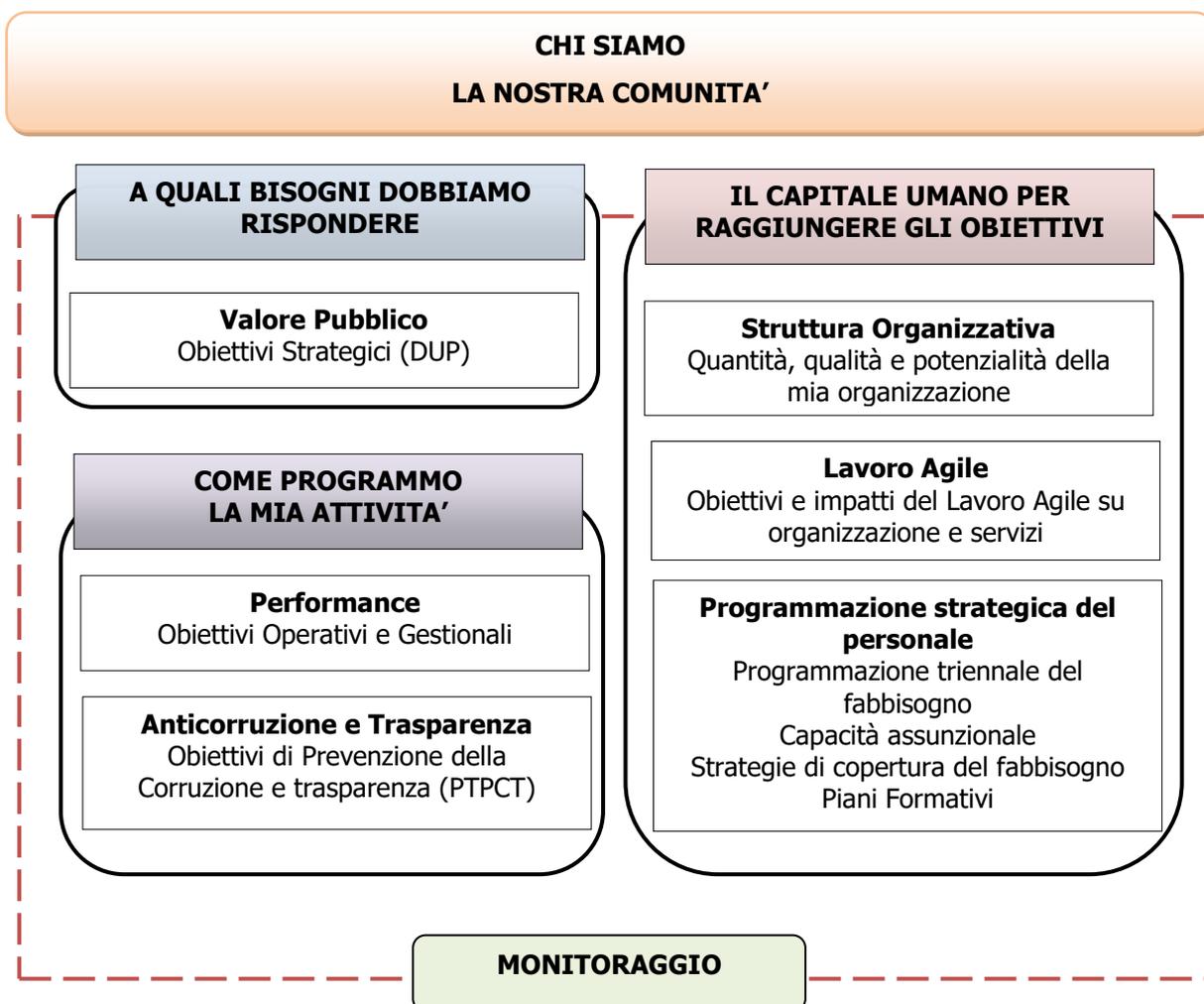
**INDICE**

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	3
▪     Compiti e Responsabilità .....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE .....	5
1.2   ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	6
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	9
2.2   PERFORMANCE .....	10
▪     Obiettivi specifici .....	10
2.3   RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA .....	32
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	41
3.1   STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	41
3.1.1 Modello Organizzativo .....	41
3.1.2 Struttura organizzativa .....	43
3.2   ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	44
3.3   PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	49
3.4 PIANO DI FORMAZIONE.....	61
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	62

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

### Struttura e composizione



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

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

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

▪ **Compiti e Responsabilità**

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

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

<sup>2</sup> Funzionari e Elevata Qualificazione

**SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE**

<b>DENOMINAZIONE ENTE</b>	Comune di CANDELO
<b>INDIRIZZO</b>	Piazza Castello, n. 29 - 13878 Candelo (BI)
<b>SINDACO</b>	GELONE PAOLO
<b>PARTITA IVA</b>	01374130027
<b>CODICE FISCALE</b>	81001790021
<b>CODICE ISTAT</b>	096012
<b>PEC</b>	<a href="mailto:candelo@pec.ptbiellese.it">candelo@pec.ptbiellese.it</a>
<b>SITO ISTITUZIONALE</b>	<a href="https://www.comune.candelo.bi.it/c096012/hh/index.php">https://www.comune.candelo.bi.it/c096012/hh/index.php</a>
<b>ABITANTI (al 31/12/2023)</b>	7339
<b>DIPENDENTI (al 31/12/2023)</b>	32 dipendenti + Segretario Comunale

**1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO**

POPOLAZIONE AL 1° GENNAIO 2022			7.384
	MASCHI	FEMMINE	
	3.526	3.858	7.384
NATI	19	12	31
	3.545	3.870	7.415
DECEDUTI	31	66	97
	3.514	3.804	7.318
	3.514	3.804	7.318
IMMIGRATI	133	141	274
	3.647	3.945	7.592
EMIGRATI	123	123	246
POPOLAZIONE AL 31/12/2022	3.524	3.822	7.346

Numero famiglie al 31.12.2022: 3.382

Superficie in Km <sup>2</sup>	15,00
-------------------------------	-------

<b>RISORSE IDRICHE</b>	
* Laghi	0
* Fiumi e torrenti	1

<b>STRADE</b>	
* Statali	Km. 0,00
* Provinciali	Km. 10,94
* Comunali	Km. 20,462
* Vicinali	Km. 16,406
* Autostrade	Km. 0,00

**PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI**

Se "SI" data ed estremi del provvedimento di approvazione

* Piano regolatore adottato	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>	
* Piano regolatore approvato	Si	<input checked="" type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	DGR 23 - 5051 del 17.05.2017 e 1^ variante in vigore dal 10/01/2019
* Programma di fabbricazione	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>	
* Piano edilizia economica e popolare	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>	

**PIANO INSEDIAMENTI PRODUTTIVI**

* Industriali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
---------------	----	--------------------------	----	-------------------------------------

4

* Artigianali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
* Commerciali	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
* Altri strumenti (specificare)	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti

(art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----	--------------------------	----	-------------------------------------

		AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P.	mq.	0,00	mq. 0,00
P.I.P.	mq.	0,00	mq. 0,00

Tipologia	ESERCIZIO IN CORSO			PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE								
	Anno 2023			Anno 2024		Anno 2025		Anno 2026				
Asili nido	n.	0	posti n.	0	0	0	0	0	0			
Scuole materne	n.	123	posti n.	112	123	123	123	123	123			
Scuole elementari	n.	300	posti n.	206	300	300	300	300	300			
Scuole medie	n.	194	posti n.	133	194	194	194	194	194			
Strutture residenziali per anziani	n.	46	posti n.	46	46	46	46	46	46			
Farmacie comunali	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0		
Rete fognaria in Km												
- bianca		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
- nera		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
- mista		28,00		28,00	28,00	28,00	28,00	28,00	28,00			
Esistenza depuratore	Si		No	X	Si		No	X	Si		No	X
Rete acquedotto in Km		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
Attuazione servizio idrico integrato	Si		No	X	Si		No	X	Si		No	X
Aree verdi, parchi, giardini	n.	0	hq.	4,84	n.	0	hq.	4,84	n.	0	hq.	4,84
Punti luce illuminazione pubblica	n.	1.246	n.	1.246	n.	1.246	n.	1.246	n.	1.246		
Rete gas in Km		41,00		41,00	41,00	41,00	41,00	41,00	41,00			
Raccolta rifiuti in quintali												
- civile		3.000,00		3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00	3.000,00			
- industriale		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
- racc. diff.ta	Si	X	No		Si	X	No		Si	X	No	
Esistenza discarica	Si		No	X	Si		No	X	Si		No	X
Mezzi operativi	n.	3	n.	3	n.	3	n.	3	n.	3		
Veicoli	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0	n.	0		
Centro elaborazione dati	Si		No	X	Si		No	X	Si		No	X
Personal computer	n.	40	n.	40	n.	40	n.	40	n.	40		
Altre strutture (specificare)												

**SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

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

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

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

<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



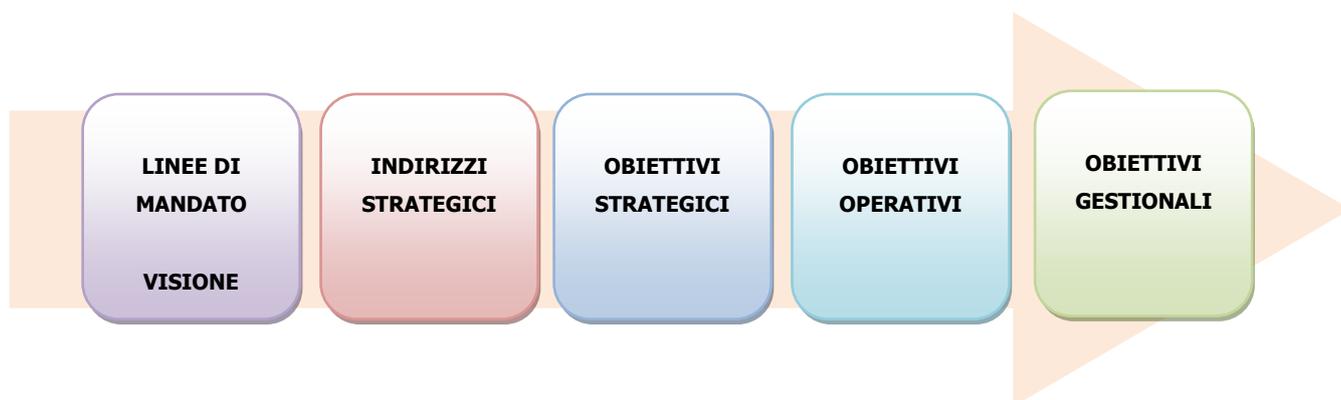
<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

## 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance<sup>3</sup>.

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

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Area alla Giunta.

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

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

### ▪ Obiettivi specifici

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

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

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

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

**Albero delle Performance:**

Missione	Programma	Indirizzi Strategici 2019-2024	Obiettivi strategici 2019-2024	Obiettivi Operativi triennio 2023-2025	Obiettivi Gestionali 2024
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riquilibrare, Rigenerare	Semplificare ove possibile iter pratiche burocratiche attraverso la modifica dei regolamenti e la loro armonizzazione.	
		BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate...	<p>Migliorare la comunicazione col cittadino con utilizzo anche app, tabelloni luminosi, manifesti, social (Facebook, Instagram). Potenziare ufficio comunicazione. Tabelloni luminosi.</p> <p>Giornale periodico.</p> <p>Grafica comunicazione (manifesti, locandine..) personalizzata</p> <p>Aggiornamento guida ai servizi on line anche mediante app.</p> <p>Sindaco e amministratori reperibili tramite cellulare ed e-mail 7 giorni su 7. Dialogo on-line via e-mail. Incontri con la cittadinanza.</p> <p>Giornata della Trasparenza: edifici pubblici aperti con amministratori.</p> <p>Particolare attenzione agli obiettivi di trasparenza e prevenzione della corruzione</p>	<p><b>OBJ 6_VI: MIGLIORARE I LIVELLI DI SERVIZIO AL CITTADINO E ALLE IMPRESE - ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO:</b> L'obiettivo è quello di migliorare le prestazioni del SUAP, sia per quanto riguarda i tempi di risposta a cittadini/imprese, che per il livello qualitativo del servizio offerto, con la conseguente valorizzazione dell'offerta commerciale e produttiva esistente sul territorio, anche a fini turistici, e l'incremento delle disponibilità finanziarie dell'Ente per realizzare servizi e infrastrutture di cui beneficia la popolazione residente.</p> <p><b>OBJ 7_VI: MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE DEL TERRITORIO IN MERITO ALL'EDILIZIA - AGGIORNARE I REGOLAMENTI.</b> L'obiettivo è quello di migliorare le prestazioni dello Sportello dell'edilizia (SUE) offrendo supporto ai cittadini ed in particolare ai professionisti che ne sono gli effettivi utilizzatori per conto dei cittadini/privati.</p>
	01.02	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	Ricericare con bandi pubblici sponsors e partner privati per progetti pubblico-privati.	<b>OBJ 7_I: VERSO UN COMUNE DIGITALIZZATO_DEMATERIALIZZATO:</b> Digitalizzazione atti amministrativi - nuova gestione cimiteriale attraverso applicativo Halley
	01.03	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	<p>Monitoraggio delle spese correnti mediante revisione centri di costo e controllo di gestione.</p> <p>Monitorare con attenzione situazione partecipate.</p>	<p><b>OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE a tutti i Settori: RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b> L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.</p> <p><b>OBJ 3_II: L'UFFICIO RAGIONERIA COME STRUMENTO DI GESTIONE EFFICACE:</b> L'obiettivo è quello valorizzare il lavoro dell'ufficio ragioneria (definito, per la gran parte dalla normativa vigente più che dalle azioni e dalla volontà dell'Amministrazione) per costruire uno strumento di gestione efficace dell'intero Ente.</p> <p><b>OBJ 4_II: CONTROLLO DI GESTIONE INFORMATIZZATO (dati finanziari):</b> L'obiettivo, avviato nel 2022, vedrà, nel 2024 il termine della fase di sperimentazione del controllo di gestione informatizzato, che, dal 2025, dovrebbe trovare il suo naturale sviluppo ordinario.</p>

1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.04	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	<p>Perseguire sempre Equità fiscale con continuo recupero insoluti.</p> <p>Alla luce delle nuove regole di contabilità pubblica occorre potenziare le entrate.</p> <p>Con l'aumento delle entrate extratributarie è possibile ipotizzare una riduzione delle imposte comunali IUC e aumentare i contributi a beneficio di cittadini e associazioni locali.</p>	<p><b>OBJ 1_II: TRIBUTI = SERVIZIO AL CITTADINO:</b> L'obiettivo è quello di avvicinare sempre più l'ufficio tributi al cittadino, in un'ottica di reciproca collaborazione volta a stabilire un corretto equilibrio tra momento impositivo e accettazione del principio costituzionale di compartecipazione alle spese pubbliche in ragione della propria capacità contributiva (pagare tutti per pagare meno; pagare tutti per avere servizi).</p>
	01.05	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riquilibrare, Rigenerare	<p>Partecipare a bandi pubblici riqualificazione/manutenzione straordinaria edifici scolastici e pubblici tra cui:</p> <p>a. Ristrutturazione ultimo lotto scuola elementare con spazi per aule tematiche. Manutenzione straordinaria/ordinaria immobile</p> <p>b. Ampliare scuola materna con spazi per sezione primavera (2-3 anni).</p> <p>c. Completare efficientamento scuola media, tinteggiare facciate esterne. Manutenzione straordinaria/ordinaria servizi igienici</p> <p>d. efficientamento energetico impianti sportivi.</p> <p>Riquilibrare piazza s. Pietro, parcheggio san Francesco (compatibilmente con la proprietà), piazza marinai d'Italia e altre piazze.</p>	<p><b>OBJ 1_III: riqualificare Piazza san Pietro, PARCHEGGIO SAN FRANCESCO (compatibilmente con la proprietà) e PIAZZA Marinai d'Italia e altre piazze:</b> REALIZZAZIONE INTERVENTO PARCH SAN FRANCESCO PROGETTAZIONE PIAZZA SAN PIETRO</p> <p><b>OBJ 2_III: PERCEPIRE A BANDI PUBBLICI RIQUALIFICAZIONE / MANUTENZIONE STRAORDINARIA EDIFICI SCOLASTICI</b> tra cui: ristrutturazione ultimo lotto scuola elementare con spazi per aule tematiche. Manutenzione straordinaria / ordinaria immobile: RIQUALIFICAZIONE EDIFICI PUBBLICI - RIDUZIONE COSTI GESTIONALI ATTRAVERSO INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE ENERGETICA</p> <p><b>OBJ 7_III: MANUTENZIONI ORDINARIE E AFFIDAMENTO SERVIZI:</b> MANTENIMENTO LIVELLO QUALITATIVO DEI SERVIZI E MIGLIORAMENTO DEGLI STESSI</p> <p><b>OBJ 5_IV: RICERCA PARTECIPAZIONE BANDI PNRR E VARI:</b> L'obiettivo è porre le basi per uno sviluppo duraturo e sostenibile dell'economia garantendo la rapidità di esecuzione dei progetti attraverso una semplificazione degli strumenti in modo da favorire un aumento della produttività. Nel corso dell'anno, al fine di cogliere le opportunità previste nel PNRR, sarà necessario verificare la presenza di bandi pubblici e predisporre gli atti al fine di intercettare i finanziamenti.</p> <p><b>OBJ 5_VI: Contratti di locazione di antenne per impianti di telefonia e radioelettrici:</b> Il Comune di Candelo ha stipulato da diversi anni contratti di locazione per il posizionamento di antenne telefoniche nel proprio patrimonio comunale. Alcuni di essi risultano in scadenza nel corso dell'anno. Dovrà essere valutato il relativo rinnovo e/o la riorganizzazione delle localizzazioni con i relativi gestori. Conseguentemente l'Amministrazione dovrà effettuare le opportune valutazioni e tramite i propri settori, ognuno per quanto di competenza, dovrà procedere a tutti gli atti necessari e conseguenti alle suddette valutazioni/decisioni ivi compresa la eventuale modifica del piano localizzativo.</p>
				Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura SCUOLE E ISTRUZIONE	
		FARE COMUNITÀ	Disabili e pari opportunità	<p>Verifica barriere architettoniche in tutto il paese (in raccordo con Istituti Scolastici). Interventi di rimozione delle barriere architettoniche e degli ostacoli nelle strade ed edifici pubblici allo scopo di potenziare percorsi accessibili alle persone con disabilità.</p>	
		SICUREZZA	Candelo più sicura	<p>Verifica sismica su scuole e edifici pubblici</p>	
		AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...	<p>Manutenzione straordinaria e ordinaria arredo urbano</p>	
	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate	<p>Riduzione dei costi gestionali degli immobili pubblici attraverso interventi di riqualificazione energetica.</p> <p>Monetizzazione spazi pubblici e patrimonio comunale. Principalmente il Ricetto deve restituire ai candelesi creando benefici indiretti a tutti i candelesi.</p>		
	01.06	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	<p>Riorganizzare spazi interni uffici comunali alla luce dei nuovi lavori sistemazione spalti</p>	
01.07	<p>Garantire la gestione razionale ed efficiente di tutte le attività necessarie al funzionamento dei Servizi Demografici</p>			<p><b>OBJ 8_I: CONSULTAZIONI ELETTORALI 2024:</b> Elezioni Europee, Regionali e Comunali (presumibilmente inizio giugno 2024) tra INTEGRAZIONE IN ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione e DEMATERIALIZZAZIONE tenuta ed aggiornamento liste elettorali sezionali e generali.</p>	

1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.08			<p>Procedure informatiche automatizzate in rete anche con cellulare (pagamento tributi, certificati, pratiche edili...).</p> <p>Sito istituzionale e banca dati: da riorganizzare e potenziare.</p>	
	01.10			<p>Garantire la gestione razionale ed efficiente di tutte le attività necessarie al funzionamento dell'Ufficio Personale, in collaborazione con l'Ufficio Ragioneria</p>	<p><b>OBJ 2_II: IL LAVORO PUBBLICO A SERVIZIO DELLA COMUNITA':</b> L'obiettivo è quello di gestire in modo sempre più efficace la ristretta dotazione organica presente e futura dell'Ente, al fine di dotare il Comune di risorse umane preparate e pronte alle nuove sfide che ogni ufficio è chiamato ad affrontare quotidianamente, come risposta sul territorio delle politiche nazionali.</p>
	01.11			<p>Trasparenza dell'azione amministrativa. Potenziamento degli strumenti di comunicazione. Garantire la gestione razionale ed efficiente di tutte le attività necessarie al funzionamento dell'Ente</p>	
3 - Ordine pubblico e sicurezza	03.01	SICUREZZA	Candelo più sicura	<p>Più vigili nelle strade e più controlli laser. Una nuova assunzione in atto. Azioni per Candelo sicura in raccordo con Carabinieri e Questura contro furti e/o atti vandalici. Potenziare la "sentinella del territorio" in ore serali e preserali.</p>	<p><b>OBJ 4_IV: POTENZIAMENTO ATTIVITA' PROTEZIONE CIVILE:</b> IL PRESENTE OBIETTIVO INTENDE GARANTIRE IL POTENZIAMENTO E IL MIGLIORAMENTO DELL'ATTIVITA' DEL GRUPPO COMUNALE DI PROTEZIONE CIVILE MEDIANTE LA PARTECIPAZIONE ALL'ATTIVITA' PROMOSSA DAL COORDINAMENTO PROV.LE PROTEZIONE CIVILE PROVINCIA DI BIELLA.</p>
	03.02			<p>Telecamere anche con lettura targhe nei punti di accesso al paese, nei parchi gioco e nei punti da tenere maggiormente sotto controllo.</p> <p>Più strade a misura di pedone. Revisione generale viabilità. passaggi pedonali rialzati, spazio protetto per utenza debole e pedoni. Migliorare segnaletica e cartellonistica.</p> <p>Per limitare velocità: attraversamenti pedonali rialzati, telelaser. Presidio vigili per verificare flussi di traffico per migliorare viabilità.</p> <p>Azione di prevenzione nelle scuole: corsi di educazione stradale, patentino bicicletta...percorso con minicartelli stradali.</p> <p>Avvio progetto «buon vicinato sicuro» con referenti di zona per controllare situazioni anomale.</p>	<p><b>OBJ 3_III e OBJ 1_IV: TELECAMERE, STRADE A MISURA DI PEDONE - LIMITAZIONE DELLA VELOCITA':</b> INSTALLARE NUOVE TELECAMERE - STRADE A MISURA DI PEDONE ATTRAVERSO PASSAGGI PEDONALI RIALZATI E SPAZI PROTETTI PER UTENZA</p> <p><b>OBJ 2_IV: PREVENZIONE - EDUCAZIONE STRADALE:</b> Lo scopo del presente obiettivo è di realizzare ATTIVITA' DI PREVENZIONE MEDIANTE la realizzazione di CORSI DI EDUCAZIONE STRADALE NELLA SCUOLA PRIMARIA</p> <p><b>OBJ 3_IV: STRADE A MISURA DI PEDONE:</b> IL PRESENTE OBIETTIVO INTENDE REALIZZARE UN MONITORAGGIO DELLA VIABILITA' VEICOLARE E PEDONALE FINALIZZATA ALLA SALVAGUARDIA DELLE UTENZE DEBOLI, CON IN PARTICOLARE INTERVENTI TESI AL CONTROLLO DELLA VELOCITA' DEI VEICOLI IN TRANSITO e ALLA MODIFICA DELLA CIRCOLAZIONE VEICOLARE.</p> <p><b>OBJ 6_IV: RICOGNIZIONE DELLA SEGNALETICA, SIA VERTICALE CHE ORIZZONTALE:</b> IL PRESENTE OBIETTIVO INTENDE EFFETTUARE UNA RICOGNIZIONE DELLA SEGNALETICA, SIA VERTICALE CHE ORIZZONTALE, CON LA FINALITA' DI ARMONIZZARE I PROVVEDIMENTI ISTITUTIVI DELLA REGOLAMENTAZIONE DEL TRAFFICO VEICOLARE</p>

4 - Istruzione e diritto allo studio	04.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	Raccordo con Clara Vigliani Albertini, scuola montessoriana parificata e Cooperativa Tantintenti.	<b>OBJ 3_I: Attività educative prima infanzia presso ex Ipab "C.V. Albertini":</b> Attività educative presso ex Ipab "C.V. Albertini" a seguito estinzione ed accettazione patrimonio - Indirizzi DGC n. 116/2023 - verifiche e attività finalizzate al proseguimento servizio (servizio reso fino al 31/08/2024 da Associazioni d'idee - Fondazione Montessori)
		FARE COMUNITÀ	Famiglia e minori	Nido: analizzare situazione nido pubblico convenzionato. Supportare nascita di Asili Nido in famiglia	<b>OBJ 5_I: VALORIZZARE E SOSTENERE la collaborazione tra Enti per dare risposta alle esigenze del territorio</b> Convenzione con Comune di Gaglianico per inserimento minori residenti in Candelo dal 01/01/2022 al 31/08/2025 - attività di monitoraggio, verifica e controllo svolgimento del servizio - verifica fattibilità progetti di inserimento a favore della disabilità a.s. 2023/2024 e 2024/2025
	04.02	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	VALORIZZARE E SOSTENERE la nostra scuola per i giovani del futuro. Organizzare corsi linguistici, corsi pomeridiani e tessere nuove relazioni con i paesi gemellati e amici.	<b>OBJ 1_I - ISTRUZIONE =AZIONI/PROGETTI SENSIBILIZZAZIONE NELLE SCUOLE:</b> Azioni e progetti di sensibilizzazione su tematiche diverse (ambiente, alimentazione, sprechi alimentari) Partecipazione a percorso formativo Regione Piemonte "Politiche locali del cibo" co-progettazione e attuazione azioni necessarie in sinergia con il territorio.  <b>OBJ 2_I: VALORIZZARE E SOSTENERE la nostra scuola e i servizi scolastici per i giovani del futuro:</b> SERVIZI SCOLASTICI: a) Refezione scolastica - b) borse e premi di studio per studenti candellesi - c) servizio psicologia scolastica a scuola quale " valore aggiunto"(in linea con quanto deliberato dal Ministero nel merito del "Bonus psicologo" misura attivata per sostenere le persone in condizione di fragilità psicologica)  <b>OBJ 4_I: Servizio ambito educativo/aggregativo rivolto ai minori e alle famiglie:</b> Immobile di Via IV Novembre - Libero a seguito di risoluzione anticipata di contratto - Indirizzi G.C. n. 220/07.11.2023 nel merito del mantenimento in capo all'immobile di proprietà comunale, la destinazione d'uso relativa "allo svolgimento di attività/servizi in ambito educativo/aggregativo rivolti ai minori, rispondenti alle concrete esigenze del territorio" - verifiche e studio fattibilità
	04.04	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	Raccordo con UPBeduca per corsi lingua straniera e Università di strada	
	04.06	FARE COMUNITÀ	Famiglia e minori	Potenziare servizi extrascolastici già attivi, dar vita a nuovo doposcuola alle elementari, corsi di lingua straniera. Mantenere borse di studio, servizio educativa territoriale, psicologa nella scuola. Analizzare situazione del Nido pubblico convenzionato. Nuovo servizio scuolabus in convenzione con ATAP per i tre ordini di scuola (se ci sarà un numero minimo per attivare servizio). Mensa a scuola: mantenere qualità, con cibi freschi cucinati ogni giorno dal personale della società sovracomunale SO.RI.SO (no precotti). Inserire prodotti e menù del territorio.	
04.07	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	Borse di studio dalle elementari all'università. (anche per soggiorni studio all'estero) Raccordi per specifici progetti (cultura, sport...)		

5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	05.01	BUONA AMMINISTRAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	Promuovere ART BONUS tra la popolazione e portare avanti azioni di fundraising anche in raccordo con progetto ministeriale Città che legge" in cui siamo inseriti.	
	05.02	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	<p><b>BIBLIOTECA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Portare avanti il progetto Candelo città che legge, nell'ambito del progetto ministeriale collegato (Centro per il libro e la lettura di Roma).</li> <li>• Biblioteca di strada: portare la lettura e i laboratori al di fuori di spazi pubblici. Biblioteca Civica animata per bimbi. Nuove tecnologie. Tessera sconti per soci biblioteca negli esercizi commerciali.</li> <li>• Cinema ragazzi /bambini: dal libro al FILM (in collaborazione con Cinema VERDI). Nuovi corsi di lingua straniera (convenzione con UPBeduca)</li> <li>• Festival culturale di ampio respiro diffuso in tutto il paese di Candelo con testimonial</li> <li>• Progetto radici: coinvolgere la popolazione e creare mostre, iniziative, videointerviste, proiezioni sulle nostre tradizioni. Sistemare archivio. Potenziare videoteca, fototeca e fonoteca... Raccordo col cinema Verdi e con Film Commission per creare un polo culturale integrato.</li> </ul> <p><b>ARCHIVIO STORICO E FOTOTECA- CELLULE MUSEALI AZIONI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Riorganizzare gli spazi. Mostre.</li> <li>•Inserire foto di documenti archivio sul sito.</li> <li>•Ricerca nuove foto del passato tra la popolazione. Archivarle.</li> <li>•Progettare "quaderni di studio" (anche on line) su edifici, personaggi, aree del paese; Archivio della memoria e fototeca: nuovi dati e ricerche. Creare un percorso didattico sui documenti d'archivio.</li> <li>•Le cellule museali: da rivedere allestimenti in raccordo con itinerari creando anche le basi del Museo del paesaggio e della civiltà della vitivinicoltura &lt;cantine di &lt;crono.</li> <li>•Portare avanti azioni Quando a Candelo c'era il mare con le scuole del territorio. Laboratori didattici. Fare azioni con regione e ferrovie SS per inserire stazione di Candelo in nuovo itinerario museale con cartellonistica esterna. Ricercare privati per finanziamenti per recupero ad ostello per giovani. Ideare eventi collegati.</li> </ul> <p><b>ARTE E MUSICA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Progetto «Un borgo d'autore» con giovani artisti, teatro itinerante, mostre pittura, concerti.</li> <li>•Riprendere Concorso musicale internazionale giovanile "Un ricetta in musica";</li> <li>•sostenere i corsi di orientamento bandistico e la nostra banda di Candelo S. Giacomo. Valorizzare Candeloincoro e le iniziative teatrali.</li> <li>•Rete cultura popolare: valorizzare personaggi e tradizioni locali</li> <li>•Allestire mostre artistico/culturali temporanee di qualità negli spazi pubblici e nelle chiese per attrarre visitatori e valorizzare i luoghi. Ricercare, mediante bando, artisti di strada anche dall'Europa.</li> </ul> <p><b>DIALOGARE CON L'EUROPA E IL MONDO.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Coinvolgere giovani in scambi culturali europei e con paesi gemellati; potenziare Consulta europea del gemellaggio.</li> <li>•Creare un sistema di relazioni con scambi culturali (musica, arte...), economici (MERCATI) tra i paesi gemellati e nuove realtà</li> <li>•Ottenere riconoscimento "bandiera europea".</li> <li>•Con la rete dei borghi nazionali nuovi progetti nel mondo</li> <li>Riprendere contatti con Candelo in Australia.</li> </ul> <p><b>IL SISTEMA MUSEALE INTEGRATO.</b></p> <p>Ecomuseo e centro documentazione ricetti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Lavorare con Rete Museale Biellese e dare lavoro a giovani (borsa lavoro).</li> <li>•Nuovi itinerari verdi verso la Baraggia: mulini, canepali, area fossilifera sul Cervo. Nuovo Geosito.</li> </ul>	<p><b>OBJ 1_V: CRESCERE CON LA CULTURA:</b></p> <p>Promuovere la cultura ed il turismo come strumenti per il benessere e lo sviluppo sostenibile del territorio, considerando la valorizzazione culturale come elemento fondamentale a favore della comunità, in rete con Istituzioni e Associazioni.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mostre, attività didattica, visite guidate...raccordo con Ente Parco per aula verde. Realizzare passeggiata di collegamento con Ecomuseo del Cossatese. Vigneto laboratorio: convenzione con Vaglio Rubens e raccordo con ARPA Piemonte.</li> <li>•Castagneto didattico: nuovo progetto su spazi pubblici in Baraggia.</li> <li>•Centro documentazione ricetti: contatti con altri ricetti del Piemonte. Partecipare a progetti integrati europei. Nuove azioni con Università di Novara, Torino, Milano, Venezia. Favorire nuove tesi di laurea. Itinerario di Sebastiano Ferrero: Candelo, Biella, Masserano, Benna</li> <li>•Inserire Ysangarda in una specifica progettualità in raccordo con Soprintendenza archeologica. Realizzare quaderni di studio e lavoro.</li> </ul>	
			FARE COMUNITÀ	<p>Vivere le piazze per fare comunità. I Candelesi sono fortunati. Ogni piazza può diventare un punto d'incontro per giovani, anziani, famiglie ed essere parte integrante della vita di Candelo . Nelle piazze si può far musica, ballare, fare mostre o semplicemente trovarsi per partire per una passeggiata a piedi o in bicicletta. Una piazza diversa per "fare comunità insieme".</p> <p>Valorizzare la consulta del volontariato e sensibilizzarla sulle grandi problematiche in paese.</p>	
			Famiglia e minori	Attivare, se possibile, ludoteca in biblioteca	
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	06.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	Sostenere la scuola bandistica e le iniziative della banda. Concerti nelle piazze.	<p><b>OBJ 4_III: POLITICHE GIOVANILI SPORT E TEMPO LIBERO:</b> la valorizzazione dello Sport come strumento di educazione e formazione personale e sociale in collaborazione con gli Enti e le associazioni sportive, quale forma eminente di autogoverno del territorio, attraverso cui dare attuazione al principio di sussidiarietà, costituzionalmente e legislativamente sancito. L'obiettivo è potenziare le infrastrutture per lo sport e favorire le attività sportive.</p>
			Sport	<p>Nuova gestione impianti sportivi. Accesso facilitato alle strutture pubbliche. Per i Candelesi.</p> <p>Promuovere le attività sportive nelle scuole.</p> <p>Dare incentivi alle associazioni sportive che lavorano con i ragazzi.</p> <p>Valorizzare tutti gli sport con iniziative specifiche (bicicletta, atletica, autodifesa, karate...) in raccordo con associazioni.</p> <p>Realizzare percorso fisso orienteering, percorso certificato Nordic walking , terreno per scuola mountain bike.</p> <p>Avviare progetti integrati con associazioni sportive e scuola per avvicinare giovani e meno giovani allo sport; valorizzare il Festival dello sport (annuale) in rete con comuni limitrofi per avvicinare i giovani allo sport e momenti socializzanti /sportivi anche con personaggi famosi.</p> <p>Strutture sportive- Progettare e ricercare fondi esterni.</p> <p>Cittadella dello sport (S. Maria): ricercare fondi per potenziarla pensando anche ad altri sport: atletica, tennis, beach volley in estate .....; manutenzione straordinaria e ordinaria e sistemare gradinate presso il campo, rendere area ingresso più accogliente. Ridefinire uso casetta al campo sportivo. Palazzetto e palestre: procedere con ricerca fondi per efficientamento energetico. Manutenzione immobili ordinaria e straordinaria.</p>	
	06.02	Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura	Avviare il progetto Abitare a Candelo: i ragazzi progettano luoghi e iniziative. Somministrare questionari su servizi aggiuntivi.		

		FARE COMUNITA'	Giovani	<p>La Consulta dei giovani diventa il cuore propositivo con iniziative rivolte ai giovani. Creare uno spazio web della Consulta sul sito del Comune. Individuare una sede per la Consulta.</p> <p>Realizzare un progetto-pilota per attività culturali e coworking (laboratorio di lavoro condiviso).</p> <p>Carta sconti e agevolazioni per i giovani in accordo con Commercianti.</p> <p>Avvio di azioni con aziende locali e università per stage formativi, tirocini lavorativi, borse lavoro.</p> <p>Approvare nuova versione Carta Europea di partecipazione dei giovani alla vita comunale e regionale. Partire da questionari nelle scuole per individuare esigenze dei giovani. Coinvolgere i giovani nella vita comunale.</p>	
7 - Turismo	07.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Industria- turismo Ricetto e dintorni	<p>Ricerca investitori privati per progetto "albergo diffuso" (lungo la passeggiata EST del ricetto e/o in altre zone del paese).</p> <p>Mantenere le certificazioni ottenute da Candelo e dal ricetto come borgo più bello, bandiera arancione, borgo sostenibile e portare avanti eventi, azioni di promozione e marketing, anche attraverso convenzione con proloco, per accendere la "luce sul borgo e sul paese".</p> <p>Registrare marchio ricetto con paesaggio circostante.</p> <p>Potenziare il sito turistico <a href="http://www.ricettodicandelo.it">www.ricettodicandelo.it</a> e aggiornare vari portali (bandiere arancioni, Borghi più belli...).</p> <p>Studio di fattibilità, pianificazione e allestimento di un percorso di visita comprensivo di studio di brand identity per passare da un Ricetto "contenitore" (di eventi e attività) a Ricetto "creatore" (di esperienze, di flussi, di indotto, di comunicazione integrata, di economia positiva).</p> <p>Studio per un'immagine coordinata forte del borgo medievale e di un sistema culturale-museale integrato sempre attivo, anche in rete con il territorio, con realizzazione di alcune azioni concrete per la sua realizzazione.</p> <p>Ricetto monumento: Migliorare la fruibilità, la pulizia, il decoro, la conservazione e l'accoglienza. Ricercare fondi anche esterni per manutenzione. Sistemare via di lizza, area belvedere. Manutenzione straordinaria e ordinaria mura e rue.</p> <p>Continuare a promuovere la conoscenza esterna di Candelo e del ricetto con tutti i mezzi possibili (web, Tv, radio, stampa nazionale, partecipazione a fiere ed esposizioni ...). Raccordo con i B&amp;B e Tours operators . Eventi di qualità anche in rete con Bandiere arancioni, Borghi più belli, rete castelli (Notte romantica, Caccia al tesoro Touring, notte musica romantica, festa della musica...).</p> <p>Nuovi servizi per turisti: app turistica e nuovi allestimenti (il paesaggio e la civiltà della vitivinicoltura) laboratori per adulti (fotografia, ceramica, pittura, telaio...) e scolaresche anche in raccordo con artigiani del borgo.</p> <p>Nuovo itinerario nel borgo: percorso a tappe: sala cerimonie con video a ciclo continuo e mostre; cellule museali, anche tramite l'acquisizione di nuove cantine/cellule - Museo del paesaggio e della civiltà della vitivinicoltura, cannocchiale sulla torre osservatorio, pannelli illustrativi anche in braille, area dello studio e della memoria con archivio storico, casa del Principe con museo shop...(con mappa esplicativa collegata anche all'app turistica) Cartellonistica interna e Qr-code o tecnologia similare.</p>	<p><b>OBJ 5_III: Ricetto monumento: migliorare la fruibilità, la pulizia, il decoro, la conservazione e l'accoglienza. Ricercare fondi anche esterni per manutenzione. Sistemare via di lizza area belvedere. Manutenzione straordinaria e ordinaria mura e rue:</b>                  SISTEMAZIONE DI LIZZA - REALIZZAZIONE NUOVO BELVEDERE - RICETTO MONUMENTO E MIGLIORARE LA FRUIBILITA' - SVILUPPO ITINERARIO DEL BENESSERE AD ANELLO VERSO IL RICETTO E LA CHIESA CON PIANTE MELLIFERE E AUTOCTONE - PIANTE ARREDO CARTELLONISTICA</p>

			<p>Laboratori per adulti e ragazzi (ceramica, tessitura, pittura, fotografia, del gusto...). Creare pacchetti con i tour operator coinvolgendo anche artigiani/artisti locali.</p> <p>Cineturismo: raccordo con Film Commission, Museo del cinema, Cinema Verdi mostra sui film girati, ...</p> <p>Raccordo con Fondazione CRB per recupero spazi interni e destinazione d'uso casa del Principe.</p> <p>Fare rete con proprietari privati ed Enti esterni per rendere il Ricetto sempre più vivo con iniziative legate a arte, artigianato, design, gusto con testimonial a livello nazionale. Dar vita a giornate (periodi temporali stabiliti insieme) con cantine aperte con mostre ecc.</p> <p>Prevedere lo sviluppo di un itinerario del benessere ad anello verso il ricetto e la chiesa di S. Maria con piante mellifere e autoctone.</p> <p>Studio di fattibilità per sistemazione (piante, arredo, cartellonistica) tra Ricetto e chiesa di S. Maria Maggiore.</p> <p>Creare itinerari dal ricetto al paese: itinerario azzurro (chiese e cappelle votive, affreschi..), verde (verso la baraggia, s. Croce, aula verde, ghiacciaia, Cervo...mulini e canepali...), rosso (vigneto laboratorio ed enogastronomia). Creare itinerari in rete con i maggiori comuni turistici del Biellese (Pollone, Biella Piazza e Museo, con i borghi più belli del Piemonte e d'Italia, con i castelli del Piemonte.</p> <p>Il ricetto è risorsa economica per Candelo. Deve Restituire ai candelesi ciò che i candelesi hanno dato nel tempo. Il ricetto può portare vantaggi economici ai candelesi . La gestione del borgo ha però un costo per la collettività che deve essere sostenuto dai turisti esterni. Evento boom: introduzione ticket a compensazione dei costi gestione solo per non residenti attraverso una gestione sperimentale. Nessun pagamento ticket per i candelesi. Raccordi con ristoratori e attività commerciali nel borgo. No aumenti alle tariffe e MENO TASSE ...per i candelesi se i visitatori esterni pagheranno un piccolo ticket di accesso al borgo. PRIMA SPERIMENTAZIONE: avvio accreditamento di tutti i bus turistici con ticket. Possibilità di lavoro per Guide turistiche patentate locali.</p>	
		Commercio, artigianato, industria	Sgravi ai commercianti, in cambio di organizzazione eventi nelle piazze e strade.	
	AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...	<p>Nuovo itinerario dall'aula verde verso l'ecomuseo del Cossatese.</p> <p>Promuovere fioritura di balconi e angoli del paese (progetto Comune fiorito con concorsi floreali in paese).</p>	

8 - Aspetto del territorio ed edilizia abitativa	08.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO.  AMBIENTE	Industria- turismo Ricetto e dintorni  Paesaggio, ambiente...	Adeguamento del PRGC al nuovo Piano paesaggistico  2^ Variante al PRGC  3^ Variante al PRCimiteriale	<p><b>OBJ 1_VI: Variante al Piano regolatore cimiteriale (coordinamento anche con settore I per le concessioni" cimiteriali):</b> Nel vigente Piano regolatore cimiteriale necessita riordinare l'assetto e la numerazione dei vari settori del cimitero (ossia spazi campi terra/loculi/cellette ossari e cinerari/cappelle private) ed il suo futuro sviluppo (stante la prossima costruzione di nuovi ossari) coordinando le tavole grafiche del piano stesso altresì con la gestione, e pianificazione futura, dei contratti di concessione cimiteriali (come da atto di indirizzo della Giunta comunale).</p> <p><b>OBJ 2_VI: URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO:</b> Adeguamento del piano urbanistico del territorio comunale (PRGC) e la gestione del territorio, ivi incluse le attività di coordinamento e monitoraggio nell'ambito della politica regionale in materia, e dei relativi atti di pianificazione in base ai vincoli imposti dal Piano Paesaggistico Regionale. L'obiettivo è condizionato all'erogazione effettiva del contributo da parte della Regione Piemonte, la cui richiesta si protrae dal 2019 e va rinnovata ogni anno.</p> <p><b>OBJ 3_VI: CATASTO DEGLI INCENDI BOSCHIVI:</b> Verificare l'assetto urbanistico del territorio comunale in relazione ai vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di incendi boschivi con particolare riferimento al divieto decennale di edificazione, di pascolo e caccia e attività di ingegneria ambientale, con rilascio della relativa certificazione.</p> <p><b>OBJ 4_VI: TULELA DELL'AMBIENTE ATTRAVERSO IL NUOVO PIANO DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA:</b> Nell'ambito dell'approvazione della 2^ variante parziale al vigente PRGC a fine anno 2023, nel processo di VAS ed in base ai contributi degli enti coinvolti nel processo, in particolare Provincia e Regione, è stata comunicata la necessità di riapprovare, con le opportune modifiche, ed in base alla vigente normativa in materia, il piano di classificazione acustica finalizzato a minimizzare l'esposizione della cittadinanza all'inquinamento acustico ambientale.</p>
	08.02	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riqualificare, Rigenerare.	Promuovere campagne promozionali per attrarre nuovi abitanti (anche pensionati) dalla Lombardia e/o da altre regioni per vendita/affitto abitazioni. In rete con il territorio provinciale e Biella  Promuovere una riqualificazione facciate (piano colore) con incentivi, in raccordo con artigiani locali. Utilizzare il progetto-finanza in rete con privati per grandi progetti: riqualificazione area fuori le mura (Naf) per albergo diffuso con SPA, area ex Barberis, Albertini.	

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	09.01	SICUREZZA	Candelo più sicura	<p>Controllo costante per la sicurezza idrogeologica per evitare allagamenti e avvio nuove azioni: nuovo progetto per vasca di laminazione Murazza e rio riale. Nuovo progetto per messa in sicurezza via del Cervo.</p> <p>Pulizia costante dei vari rii e fossi (sensibilizzare anche i privati).</p> <p>Nuove Opere per prevenire dissesto idrogeologico nelle località a rischio.</p>	<b>OBJ 6_III: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO:</b> CONTROLLO DEL TERRITORIO - PULIZIA DEI FOSSI E OPERA PER LA PREVENZIONE DEL DISSESTO IDROGEO
	09.02	AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...	<p>Valorizzare e curare gli spazi verdi: avviare piano generale del verde pubblico in collaborazione con Scuola agraria e Università; nuovo bando sponsorizzazione per cura rotonde e adozione aree verdi in raccordo anche con associazioni;</p> <p>Nuovi parchi: Parco della salute presso il meledo di via I. Viana con privati/associazioni; nuovi parchi gioco.</p> <p>Cultura ambientale. Baraggia. Grande attenzione per la Baraggia e itinerari collegati aula verde, itinerario 4, Ysangarda, area fossilifera lungo il Cervo con creazione GEOSITO –pratica Ministero-. Costante raccordo con i militari e Ente Parco per la fruizione e salvaguardia del baraggione di Candelo. Favorire tesi di laurea in raccordo con Università su Baraggia, Ysangarda.</p> <p>Avviare ricerca fondi per allestimento Museo del paesaggio naturale e costruito in ricetta con spazi espositivi: il paesaggio come armonia tra storia, uomo e natura.</p> <p>Partecipare a bandi europei sul paesaggio.</p>	
	09.03			<p>Portare avanti campagna per la riduzione produzione rifiuti. Informazione a tappeto nelle scuole e tra la popolazione. Continuare con verifiche ispettore ambientale. Distribuire nuovi composte. Fare verifica, con SEAB, del numero di composte e tampe nel paese e del loro utilizzo pratico. Continuare a fare sconto sulla tariffa a chi li usa.</p> <p>Azioni di sensibilizzazione contro le "cicche": contenitori "porta mozzi" nelle piazze, nel borgo.</p> <p>Campagna contro chi abbandona i rifiuti e contro uso di borse di plastica e plastica in genere (Candelo "plastic free").</p> <p>Più cestini porta rifiuti. Valutare ipotesi di raccolta differenziata puntuale (con bonus per l'utente)</p>	<b>OBJ 8_III: PORTARE AVANTI CAMPAGNA PER LA RIDUZIONE PRODUZIONE DI RIFIUTI:</b> Cercare di risolvere in parte il problema del sovraccollimento di piccioni sul territorio che risulta estremamente complesso e non è possibile risolverlo nel breve termine, attraverso metodi ecologici e misure inculente di contenimento; inoltre risulta necessario PORTARE AVANTI CAMPAGNA di sensibilizzazione ambientale per la riduzione della produzione di rifiuti - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE CONTRO LE CICCHE.
	09.04			<p>Azioni per l'incentivazione all'uso dell'acqua pubblica. Promozione dell'uso corretto dell'acqua e interventi al sistema idrico integrato in raccordo con il Cordar.</p> <p>Garantire la gestione razionale ed efficiente di tutte le attività necessarie al funzionamento degli uffici preposti.</p>	
	09.06			<p>Sensibilizzare a più risparmio di acqua e alla raccolta acqua piovana (cisterne) per irrigazione orti e giardini. Promuovere utilizzo della Fontana dell'acqua in via Libertà.</p>	
	09.08			<p>Costante controllo di aria, acqua, onde elettromagnetiche (esami periodici in raccordo con Arpa. Amianto: sua eliminazione graduale a fronte censimento. Contributi.</p>	

10 - Trasporti e diritto alla mobilità	10.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riquilibrare, Rigenerare.	Sostenere progetto elettrificazione ferrovia Biella-Santhià		
			Industria turismo Ricetto e dintorni	Sostenere progetto metropolitana leggera da Biella ad Oropa.		
	10.05	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Industria turismo Ricetto e dintorni	Realizzare nuovi parcheggi in via del Cervo		<b>OBJ 9_III: MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL SISTEMA VIARIO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA VIABILITA' SOSTENIBILE MIGLIORAMENTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA: REALIZZARE NUOVI PARCHEGGI -VIA DI GRONDA - PIANO ILLUMINAZIONE PUBBLICA DA POTENZIARE.</b>
			SICUREZZA	Candelo più sicura		
11 - Soccorso civile	11.01	SICUREZZA	Candelo più sicura	Riorganizzazione gruppo protezione civile comunale in rete col territorio. Maggior raccordo con COM3 (protezione civile di area) con capofila Biella. Nuove azioni. Ricerca nonni vigile.		

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.01	FARE COMUNITÀ	Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport	Mantenere sotto controllo/ridurre (con nuove entrate) le tariffe dei servizi a domanda individuale (mense, prescuola, postscuola.....), già ferme da 5 anni per sostenere le famiglie.	<p><b>OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE:</b> Attività a sostegno famiglie - minori - disabili - anziani - favore delle fasce deboli</p>
			Disabili e pari opportunità	Parco albero d'oro: posizionare nuovi giochi ed eventi di sensibilizzazione	
			Famiglia e minori	Sostenere le giovani coppie con bimbi: incontri con medici ed esperti (ostetriche, pediatri, nutrizionisti...) Bonus bebè anche in raccordo con commercianti (possibilità di gratuità e/o sconti su materiale e servizi per bimbi e genitori)	
	12.02		Disabili e pari opportunità	Progetti in collaborazione con consorzio IRIS che consentano alle famiglie con figli con disabilità di avviare processi di vita indipendente (avvio percorsi di inserimento lavorativo).  Mantenere figure di sostegno per disabili nei centri estivi.	
			Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport	Dar vita a servizio civico volontario persone anziane con eventuali bonus (pasti in mensa, gratuità al cinema, eventi...). Approvare regolamento specifico in Consiglio Comunale.	
	12.03		Anziani	<p>Anziani aiutati a casa: avviare azioni mirate per la domiciliarità dell'Anziano. Potenziare le ore di primo accesso al servizio sociale, in accordo con Consorzio IRIS per dare informazioni su badanti, case di riposo, centri diurni....</p> <p>Promuovere opportunità d'incontro e di sostegno per persone sole e in difficoltà, in rete con associazioni di volontariato.</p> <p>Progetto adotta un nonno: da promuovere nelle scuole e in paese.</p> <p>Avviare azioni di informazione, supporto e di sostegno per gli anziani che soffrono di disturbi di memoria, in collaborazione con Aima e Palestra della memoria.</p> <p>Ampliamento Casa di Riposo di Candelo con giardino e creazione nuovi mini-alloggi per anziani autosufficienti.</p> <p>Partecipare a bandi per ottenere contributi per realizzare un «condominio solidale», come nuovo modello di convivenza tra anziani, persone sole e famiglie che si impegnano in un vicinato solidale per un sostegno reciproco.</p> <p>Pasti a domicilio e presso Centro Anziani di via Matteotti; Mangiare insieme anche la domenica.</p> <p>Mantenere Casa di riposo aperta al territorio: alcuni servizi fruibili da tutti; valorizzare il Centro Diurno TUT al Di e il Centro anziani "Anziano è bello".</p>	

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	12.04		Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport	Portare avanti progetti di integrazione rivolti alle fasce deboli (es. progetto Pranziamo insieme) da realizzarsi in collaborazione con le associazioni del territorio. Predisporre un fondo sociale per sostenere le famiglie in difficoltà sulla base delle fasce Isee (mense, tari, locazione, rette casa di riposo, centri estivi...)	<p><b>OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE:</b> Attività a sostegno famiglie - minori - disabili - anziani - favore delle fasce deboli</p>		
			Disabili e pari opportunità	Portare avanti progetti per sensibilizzare contro la violenza alle donne. Potenziare e valorizzare il progetto "Positivamente donna" con nuove azioni volte alla prevenzione. Nuove panchine rosse.			
	12.05		Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport	Potenziare il Patto sociale in rete con IRIS, Asl, Associazioni di volontariato; fondo di solidarietà a sostegno delle fasce più deboli, utilizzo. Sostenere l'Emporio solidale in raccordo con S. Vincenzo, in collaborazione con gli esercizi commerciali del territorio e altre realtà territoriali.  Pensare ad un servizio di riferimento di reperibilità nel fine settimana, quando il servizio sociale non è disponibile (in raccordo con Consorzio Iris).  Progetto "Candelo nel cuore ": azioni volte a raccolta fondi; raccolta alimenti, raccolta materiale scolastico....iniziative di sensibilizzazione e prevenzione.  "Fare comunità" attraverso iniziative per la famiglia: progetto Festival della famiglia (per genitori, bambini, nonni, coppie, nuovi nati..). Eventi, Incontri con esperti per sensibilizzare su temi caldi: integrazione sociale, immigrazione, educazione dei figli adolescenti, continuità scolastica, educazione alla parità di genere e cultura del rispetto.			
			Anziani	Attivare il "Telefono Amico" in raccordo con altre associazioni presenti sul territorio per chi è solo. Attivare gruppi di cammino come educazione alla salute.			
			Famiglia e minori	Centri estivi: sostenere centri estivi all'oratorio (contributo alle famiglie sulla base di fasce Isee). Mantenere Centro estivo comunale nido e materna.			
			12.06	Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport		Individuare alloggio per Emergenza Abitativa.  Progetto casa: prendere contatti con proprietari di case sfitte al fine di locare le case vuote a canoni concordati.	<p><b>OBJ 10_III: ALLOGGIO D'EMERGENZA:</b> In questi anni, a causa della riduzione degli investimenti per la costruzione di nuovi edifici, il numero di alloggi disponibili per l'emergenza abitativa è progressivamente calato a fronte di una domanda sempre crescente. Obiettivo è la riorganizzazione della struttura denominata Cava Vigliani (già individuata nell'anno 2021 da destinare a ciò) per poter destinare l'attuale piano terreno a locali per l'emergenza abitativa (intendendo emergenza abitativa quella immediata - solo uso transitorio - in attesa di individuazione di soluzione più certa e definitiva).</p>
	12.07			Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport		Portare avanti Progetti di Restituzione sociale (progetti solidaristici) in accordo con Consorzio Iris, Associazioni del territorio e servizio sociale; attivare eventuali convenzioni con associazioni operanti nel sociale a Candelo (S. Vincenzo...).	<p><b>OBJ 11_III: PUC:</b> GESTIONE DEL PERSONALE ASSEGNATO RELATIVAMENTE ALLA RESTITUZIONE SOCIALE - REDDITO DI CITTADINANZA</p>
	12.08		Giovani	Progetti servizio civile – gestione volontari assegnati			
	12.09		INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riquilificare, Rigenerare.		Manutenzione straordinaria/ordinaria e Riquilificazione cimitero e aree esterne	<p><b>OBJ 12_III: CIMITERO:</b> TETTO CIMITERO SOSTITUZIONE AMIANTO - il Cimitero comunale è l'ultimo edificio di proprietà comunale che ha la presenza di amianto. Creare parco delle Rimembranze per ricordare i nostri caduti (piazzale all'ingresso del Cimitero).</p>
			AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...		Cimitero. Dobbiamo avere massima cura del verde e rispetto per il luogo. Creare parco della rimembranza per ricordare i nostri caduti (piazzale all'ingresso principale).	

13 - Tutela della salute	13.07	FARE COMUNITA'	Sviluppo umano. Nuovo welfare e sport	Mantenere e potenziare orari servizi Asl in Via Matteotti in raccordo con Associazione infermieri volontari ANTEAS e Auser per trasporto.	
		AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...	Amici a 4 zampe e...non solo: Attenzione per gli animali, ma sensibilizzare alla pulizia di escrementi (con multe per chi non rispetta). Creare un'area apposita per gli "amici degli animali" (sgambatoio). Valutare possibile convenzione con cimitero animali. Creare iniziative per sensibilizzare i bambini al rispetto verso gli animali.	
14 - Sviluppo economico e competitività	14.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Commercio, artigianato, industria	Fare censimento capannoni e portare avanti azioni per attrarre attività imprenditoriali/industriali (come già realizzato per Filcrosa)	
	14.02			Creare un progetto integrato di sviluppo sostenibile che promuova ancora di più le attività locali e favorisca chi vuole investire in nuove imprese. Qualità e tipicità in primo piano con il progetto "Candelostile" per valorizzare le piccole botteghe: un marchio simbolo (ideato dagli artisti del ricetta) e una promozione comune, soprattutto on line, in raccordo con ACA e associazioni di categoria (protocollo commercio). Stimolare e-commerce legato ai prodotti locali. Potenziare protocollo d'intesa commercio: nuove azioni a favore delle piccole botteghe e Centri Commerciali naturali. Avviare centro commerciale naturale diffuso delle "piccole botteghe di qualità" e potenziare portale delle attività produttive; promuovere itinerario tra i negozi di Candelo. Favorire nascita nuova bottega prodotti locali (anche con e-commerce). Censimento negozi. Potenziare portale del commercio. Nuove iniziative per commercianti (corsi di formazione, marketing, e-commerce ...).	
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	16.01	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Agricoltura	<p>Favorire la cultura della terra in raccordo con associazioni di categoria, università, associazioni: orti urbani, coltura vigneto laboratorio, laboratori scolastici ecc.</p> <p>Candelo, paese amico delle api: promuovere azioni.</p> <p>Valorizzare come DE.CO (denominazione comunale) la piana di Candelo, area produttiva agricola e i prodotti di Candelo come strumento di crescita per il territorio.</p> <p>Valorizzare mercato produttori e a km zero (verso il mercato della terra) con iniziative collaterali tematiche (in raccordo con Slow Food).</p> <p>Enogastronomia come elemento strategico di sviluppo in raccordo con ristoratori. Eventi a tema.</p> <p>Progetto promozione nascita attività agricole e agrituristiche.</p> <p>Cura incolti: sensibilizzare i proprietari di terreni agricoli abbandonati ad effettuare pulizia dell'incolto e dei fossi. Potenziare banca degli orti.</p> <p>Sostegno agli agricoltori: contro gli ungulati in raccordo con ass. di categoria e per l'utilizzo dell'acqua. Promuovere confronto con esperti su problematiche comuni e nuovi progetti condivisi.</p> <p>Sostegno a imprenditoria e artigianato su progetti integrati (bandi rivolti ai giovani in collaborazione con associazioni di categoria).</p> <p>Raccordo con scuola agraria (Gae Aulenti) e Arpa Piemonte per vigneto laboratorio (biodiversità) e Università (convenzioni).</p>	

17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	<b>17.01</b>	AMBIENTE	Paesaggio, ambiente...	Nuovo piano Energia. Portare avanti studi di fattibilità per energie rinnovabili su edifici pubblici e privati; promuovere incontri pubblici sul tema e uno "sportello energia". Nuove colonnine elettriche.	<b>OBJ 13_III: NUOVO PIANO ENERGIA:</b> Trattasi di obiettivo pluriennale finalizzato alla definizione di un nuovo piano energia allo scopo di poter proporre ogni elemento utile che permetterà all'Amministrazione di definire le tipologie di intervento da effettuarsi con energie rinnovabili su edifici pubblici.
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	<b>18.01</b>	BUONA AMMINISTRAZIONE E COMUNICAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	Portare avanti progetti e convenzioni con altri comuni.	
19 - Relazioni internazionali	<b>19.01</b>	INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Istruzione Cultura....	Candelo e l'Europa: nuove iniziative per le scuole. Partecipare a bandi europei per promuovere la cultura dell'Europa.	

Gli obiettivi di performance sono integralmente riportati negli **Allegati n. 1.A "Piano Performance"** e n. **1.B "Piano degli obiettivi"** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione

### **Obiettivi di pari opportunità**

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali 2024 – 2026 in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2023 -2025, approvato con Delibera di Giunta n. 54 del 21/03/2023, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere"*:

Il piano di azioni positive è un documento programmatico che indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente. Si ritiene utile riepilogare i principali interventi del Legislatore in tale materia.

Il D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, all'art. 48, prevede azioni positive nella pubblica amministrazione per la realizzazione delle pari opportunità fra uomo e donna, abrogando al contempo pari norme del D. Lgs. n. 196/2000 e Legge n. 125/1991 con il disposto dell'art. 57; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

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

L'art. 19 del C.C.N.L. 14.09.2000, inoltre, stabilisce: "Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6 della Legge 125/1991 e degli artt. 7, comma 1 e 61 del D. Lgs. 29/93, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive a favore delle lavoratrici/lavoratori".

Richiamata la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 in data 26 giugno 2019 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, con la quale sono state definite le linee di indirizzo in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, la quale:

- sostituisce la precedente direttiva 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";

Partendo dal presupposto che le discriminazioni possono manifestarsi in tutti i momenti della vita lavorativa e possono annidarsi nelle stesse regole che disciplinano l'organizzazione del lavoro e la gestione dei rapporti, si ritiene importante che la valutazione dell'effetto discriminatorio di una regola o di un criterio venga valutato a monte, ovvero prima che la regola o il criterio abbiano potuto produrre una discriminazione. Il piano triennale di azioni positive si prefigge quindi di individuare quelle azioni che, incidendo significativamente nell'organizzazione dell'ente, possano guidare l'ente nel raggiungimento di un clima di benessere organizzativo e di assenza di discriminazioni.

Con le medesime finalità, il Legislatore ha previsto la costituzione del Comitato Unico di Garanzia. L'art. 57 del Decreto Legislativo n. 165/2001, come novellato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, stabilisce infatti che presso le Pubbliche Amministrazioni venga costituito un Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni; in tale ambito, va menzionata anche la direttiva del 4 marzo 2011 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità hanno adottato le linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (tali linee guida sono state recepite dal nostro Ente con deliberazione di Giunta n. 166 del 17/10/2013), ora aggiornate dalla Direttiva 2/2019, come precedentemente esposto,. Il C.U.G. del Comune di Candelo è stato costituito con deliberazione di G.C. n. 83 in data 10 luglio 2017, con la quale si è anche provveduto ad approvarne il Regolamento di funzionamento (modificato con D.G.C. n. 27 del 15/02/2018). Il Comitato è stato rinnovato per il quadriennio 2022-2025 con deliberazione di Giunta n. 188 in data 7 dicembre 2021.

Il Piano di azioni positive si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile/maschile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

La funzione dell'azione positiva, intesa come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità, grazie a misure che permettano di contrastare e correggere discriminazioni che sono il risultato di pratiche o di sistemi sociali, non si limita al campo del lavoro, anche se questo è l'ambito più di intervento. Azioni Positive possono essere svolte nel campo dell'informazione, della formazione professionale e in altri campi della vita sociale e civile.

L'organizzazione del Comune di Candelo vede una forte presenza femminile, per questo è necessaria, nella gestione del personale, un'attenzione particolare e l'attivazione di strumenti per promuovere le reali pari opportunità come fatto significativo di rilevanza strategica. A tal fine, è stato elaborato il presente Piano Triennale di Azioni Positive.

Il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta in progetti ed azioni positive. Per la realizzazione delle azioni positive, saranno coinvolti tutti i settori dell'ente, ognuno per la parte di propria competenza.

Nel periodo di vigenza del Piano, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione comunale, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

**SITUAZIONE ATTUALE**

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato e indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

	A	B	C	D	Dirigenti	PARZIALE	TOTALE
Num. Donne per categoria	0	3	15	5	0	23	32
Num. Uomini per categoria	0	4	3	2	0	9	
Con contratto tempo det.	0	0	0	0	0	0	32
Con contratto tempo indet.	0	7	18	7	0	32	
Con Licenza Media Inferiore	0	2	0	0	0	2	32
Con qualifica triennale	0	2	2	0	0	4	
Con Diploma Media superiore	0	3	13	3	0	19	
Con Laurea	0	0	3	4	0	7	

Lavoratori:

DONNE N. 23

UOMINI N. 9

DIPENDENTI N. 32

Responsabili di Settore: Donne: 4 - Uomini: 2

Dipendenti in base al genere:

	DONNE	UOMINI	TOT. PARZIALE	TOTALE
Con contratto tempo det. (*)	0	0	0	32
Con contratto tempo indet.	23	9	32	
Con Licenza Media Inferiore	1	1	2	32
Con qualifica triennale	4	0	4	
Con Diploma Media superiore	11	8	19	
Con Laurea	5	1	7	

Si dà atto 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 il divario fra i generi è uguale a due terzi ma anzi, la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello contrattuale.

Si dà atto inoltre che l'Ente, compatibilmente con i vincoli alla spesa pubblica di cui alle norme vigenti, garantisce la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale alle proprie dipendenti, garantendo la proporzionalità rispetto alla loro presenza all'interno dell'Ente.

Si adottano, inoltre, le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente piano si pone come obiettivi i seguenti progetti:

1. Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente;
2. Prevenire e rimuovere le discriminazioni;
3. Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona, temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, dei cittadini e delle cittadine;
4. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
5. Promuovere la cultura di genere attraverso il miglioramento della comunicazione e della diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

## PROGETTI ED AZIONI POSITIVE DA ATTIVARE

### Progetto n. 1

#### Usufruire del potenziale femminile/maschile per valorizzare la missione dell'Ente

- ✓ Azione positiva: promozione della partecipazione del personale alle iniziative di formazione interna ed esterna. Questo Ente promuove ogni forma di aggiornamento professionale al proprio personale nell'ambito del profilo professionale specifico, prioritariamente con corsi di aggiornamento gratuiti offerti da Enti formativi e nei limiti delle possibilità di bilancio anche con corsi a pagamento. L'avanzamento di carriera verso il personale già dipendente è obiettivo prioritario dell'amministrazione rispetto ad acquisizione di professionalità esterne;
- ✓ Azione positiva: sostegno al reinserimento lavorativo delle giovani donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino; agevolazione al rientro al lavoro per le dipendenti e i dipendenti dopo periodi di assenza prolungata (almeno sei mesi), in attesa per congedi familiari maternità od altro. L'avanzamento dell'età nella pubblica amministrazione in genere, e nel Comune di Candelo parimenti, restringe il campo delle possibili maternità/paternità, aumentando invece nel contempo le assenze per problematiche familiari, soprattutto legate a genitori anziani e/o malattie, anche proprie.
- ✓ Azione positiva: incentivazione della crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne/uomini sono sottorappresentate/i. Anche la crescita professionale deve però scontare la normativa in materia (categoria di inquadramento per i Responsabili dei Settori/Posizioni Organizzative; progressioni verticali e orizzontali). Nei risicati limiti concessi, viene garantita la parità di accesso.
- ✓ Azione positiva: Sostenere il personale over 55 nell'affrontare al meglio le richieste lavorative nella fase avanzata della carriera. Come sopra evidenziato, l'aumento dell'età media del personale in servizio sta cambiando le priorità di tutela dei lavoratori, spostando l'attenzione dalle problematiche dell'età adulta (carriera, matrimoni, figli) alle problematiche dell'età più avanzata (malattie, assistenza ai genitori, pensionamento)

- ✓ Azione positiva: Valorizzare il bagaglio di esperienze e conoscenze del personale esperto di prossima uscita dal mondo del lavoro per favorire la continuità delle attività ed il buon funzionamento della struttura organizzativa di appartenenza oltre che facilitare l'inserimento dell'eventuale personale subentrante. Anche questa azione sconta la normativa che di fatto impedisce un affiancamento tra personale uscente e personale entrante. L'Amministrazione, con questi limiti, si impegna a favorire processi organizzativi che garantiscano la continuità del sapere cumulato.

## **Progetto n. 2**

### **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni.**

- ✓ Azione positiva: Esame preventivo sui bandi di selezione pubblica di personale, al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio nell'accesso al lavoro. Ogni bando viene redatto assicurando le pari opportunità.
- ✓ Azione positiva: Assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, tenendo anche conto di quanto previsto dalla normativa in materia di molestie e molestie sessuali. L'aver istituito il C.U.G. si colloca anche come strumento di restituzione all'Amministrazione delle azioni in tal senso.
- ✓ Azione positiva: Monitorare affinché non vi siano atti discriminatori relativi al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico dei dipendenti (artt. 28 e 29 d.lgs. n. 198/2006);

## **Progetto n. 3**

### **Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali dei dipendenti attraverso:**

#### **- disciplina delle forme di flessibilità lavorativa**

#### **- flessibilità orario**

- ✓ Azione positiva: migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità dell'orario già introdotte (es. part-time) e degli altri strumenti di conciliazione (congedi parentali, di cura e formativi); valorizzazione del part-time come strumento di flessibilità nell'organizzazione del lavoro, con particolare riguardo a quelle situazioni ove si presenta un problema di handicap. L'ente assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.
- ✓ Azione positiva: Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi.

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità, ma anche ad altri fattori.

Migliorare la qualità del lavoro e potenziare, quindi, le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita di mezz'ora. Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Ferma restando la disciplina dei C.C.N.L. e del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, il Comune ha attivato forme di consultazione al fine di individuare tipologie flessibili dell'orario di lavoro, che consentano di conciliare l'attività lavorativa delle donne/uomini con gli impegni di carattere familiare.

Inoltre, particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti. L'ufficio personale raccoglie le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte dei dipendenti e delle dipendenti.

Le ore lavorative straordinarie, effettuate ovviamente previa autorizzazione del Responsabile di servizio, potranno essere fruite dal dipendente per effettuare recuperi nell'ottica della flessibilità sopra citata, compatibilmente con le esigenze d'ufficio.

Negli uffici amministrativi, è in vigore un orario lavorativo articolato sui cinque giorni ma che prevede il termine della giornata lavorativa del venerdì alle ore 12,30. Tale modalità nasce dall'incontro fra le esigenze dell'amministrazione comunale e dei lavoratori, alcuni dei quali avevano da tempo proposto tale ipotesi. L'attuazione di tale orario appare una concreta modalità attuativa delle esigenze di flessibilità, già contemplate nel precedente piano delle azioni positive, messe in relazione con le necessità di risparmio sul fronte energetico.

#### **Progetto n. 4**

**Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.**

- ✓ Azione positiva: organizzare periodiche riunioni alla presenza dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili dei Settori al fine di promuovere il benessere organizzativo ed individuale e l'accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente;
- ✓ Azione positiva: incentivare i Responsabili dei Settori affinché incontrino periodicamente i propri collaboratori, al fine di monitorare lo stato di benessere/malessere individuale e collettivo, favorendo l'ascolto organizzativo e la creazione di uno spirito di squadra volto a realizzare obiettivi comuni condivisi, anche attraverso la prevenzione dello stress da lavoro correlato, ove esistente, individuando azioni di miglioramento condivise.

#### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026). Il piano è pubblicato all'Albo pretorio dell'ente, sul sito internet ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza, presso l'ufficio personale saranno raccolti pareri, 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.

### 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

Il comune di Candelo, a partire dall'anno 2014 e fino all'anno 2022, ha aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nell'**Allegato 2 "Piano Anticorruzione"**.

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso (2024) e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato 2.

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

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

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi (III) identificati per Aree di Rischio (IV) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta negli Allegati 2 e 2.1.

Ai fini del perseguimento degli obiettivi di performance (V) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione e Programma e le cui schede identificative sono riportate nell'allegato 1.B, sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione (VI).

Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno del suddetto Allegato 2.1, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche.

**Tabella di raccordo tra performance e prevenzione della corruzione:**

<b>I MISSIONE</b>	<b>II PROGRAMMA</b>	<b>III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE</b>	<b>IV AREA DI RISCHIO</b>	<b>V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024</b>	<b>VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ</b>
01	01. Organi istituzionali	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati  Nomina Specifiche particolari Responsabilità e nomina titolari di P.O.	<b>AREA C</b>  <b>AREA D</b>  <b>AREA G</b>	<b>OBJ 6_VI: MIGLIORARE I LIVELLI DI SERVIZIO AL CITTADINO E ALLE IMPRESE - ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO</b>  <b>OBJ 7_VI: MIGLIORARE LA COMUNICAZIONE DEL TERRITORIO IN MERITO ALL'EDILIZIA - AGGIORNARE I REGOLAMENTI</b>	<b>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</b>
01	02. Segreteria Generale	Procedura di gara aperta, negoziata e affidamento diretto  Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Provvedimenti di tipo concessorio  Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	<b>AREA B</b>  <b>AREA C</b>  <b>AREA F</b>	<b>OBJ 7_I: VERSO UN COMUNE DIGITALIZZATO_DEMATERIALIZZATO</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>
01	03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Procedura di gara aperta, negoziata e affidamento diretto  Gestione delle entrate e delle spese	<b>AREA B</b>  <b>AREA E</b>	<b>OBIETTIVO SPECIFICO TRASVERSALE a tutti i Settori: RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</b>  <b>OBJ 3_II: L'UFFICIO RAGIONERIA COME STRUMENTO DI GESTIONE EFFICACE</b>  <b>OBJ 4_II: CONTROLLO DI GESTIONE INFORMATIZZATO (dati finanziari)</b>	<b>Gestione delle entrate e delle spese</b>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	04. Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto  Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati  Gestione delle entrate e delle spese  Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B  AREA D  AREA E  AREA F	<b>OBJ 1_II: TRIBUTI = SERVIZIO AL CITTADINO</b>	<b>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</b>  <b>Gestione delle entrate e delle spese</b>  <b>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</b>
01	05. Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto  Provvedimenti di tipo concessorio  Gestione dei beni patrimoniali e demaniali	AREA B  AREA C  AREA E	<b>OBJ 1_III: riqualificare Piazza san Pietro, PARCHEGGIO SAN FRANCESCO (compatibilmente con la proprietà) e PIAZZA Marinai d'Italia e altre piazze</b>  <b>OBJ 2_III: PARTECIPARE A BANDI PUBBLICHE RIQUALIFICAZIONE / MANUTENZIONE STRAORDINARIA EDIFICI SCOLASTICI</b>  <b>OBJ 7_III: MANUTENZIONI ORDINARIE E AFFIDAMENTO SERVIZI</b>  <b>OBJ 5_IV: RICERCA PARTECIPAZIONE BANDI PNRR E VARI</b>  <b>OBJ 5_VI: Contratti di locazione di antenne per impianti di telefonia e radioelettrici</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>  <b>Provvedimenti di tipo concessorio</b>  <b>Gestione dei beni patrimoniali e demaniali</b>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	07. Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA F	OBJ 8_I: CONSULTAZIONI ELETTORALI 2024	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
01	10. Risorse umane	Acquisizioni e gestione del personale Altre procedure di affidamento Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale Incarichi e Nomine	AREA A AREA B AREA D AREA G	OBJ 2_II: IL LAVORO PUBBLICO A SERVIZIO DELLA COMUNITA'	Acquisizioni e gestione del personale Gestione economica del personale Gestione giuridica del personale Incarichi e Nomine
03	01. Polizia locale e amministrativa 02. Sistema integrato di sicurezza urbana	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Gestione dei beni patrimoniali e demaniali Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA C AREA E AREA F	OBJ 4_IV: POTENZIAMENTO ATTIVITA' PROTEZIONE CIVILE OBJ 3_III e OBJ 1_IV: TELECAMERE, STRADE A MISURA DI PEDONE - LIMITAZIONE DELLA VELOCITA' OBJ 2_IV: PREVENZIONE - EDUCAZIONE STRADALE OBJ 3_IV: STRADE A MISURA DI PEDONE OBJ 6_IV: RICOGNIZIONE DELLA SEGNALETICA, SIA VERTICALE CHE ORIZZONTALE	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Gestione dei beni patrimoniali e demaniali Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
04	01. Istruzione prescolastica	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto	AREA B	<p><b>OBJ 3_I: Attività educative prima infanzia presso ex Ipab "C.V. Albertini"</b></p> <p><b>OBJ 5_I: VALORIZZARE E SOSTENERE la collaborazione tra Enti per dare risposta alle esigenze del territorio</b></p>	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto
04	02. Altri ordini di istruzione non universitaria	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA E</p> <p>AREA F</p>	<p><b>OBJ 1_I: ISTRUZIONE AZIONI / PROGETTI SENSIBILIZZAZIONE NELLE SCUOLE</b></p> <p><b>OBJ 2_I: VALORIZZARE E SOSTENERE la nostra scuola e i servizi scolastici per i giovani del futuro</b></p> <p><b>OBJ 4_I: Servizio ambito educativo/aggregativo rivolto ai minori e alle famiglie</b></p>	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>
05	02. Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p> <p>Incarichi e nomine</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA C</p> <p>AREA D</p> <p>AREA G</p>	<p><b>OBJ 1_V: CRESCERE CON LA CULTURA</b></p>	<p>Affidamento diretto:</p> <p>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</p> <p>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
06	01. Sport e tempo libero 02. Giovani	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	AREA B  AREA C  AREA D	OBJ 4_III: POLITICHE GIOVANILI SPORT E TEMPO LIBERO	Affidamento diretto:  Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi
07	01. Sviluppo e la valorizzazione del turismo	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	AREA D	OBJ 5_III: Ricetto monumento: migliorare la fruibilità, la pulizia, il decoro, la conservazione e l'accoglienza. Ricercare fondi anche esterni per manutenzione. Sistemare via di lizza area belvedere. Manutenzione straordinaria e ordinaria mura e rue.	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi
08	01. Urbanistica e assetto del territorio	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi  Incarichi e Nomine  Atti di governo del territorio	AREA C  AREA D  AREA G  AREA I	OBJ 1_VI: Variante al Piano regolatore cimiteriale (coordinamento anche con settore I per le concessioni" cimiteriali)  OBJ 2_VI: URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO  OBJ 3_VI: CATASTO DEGLI INCENDI BOSCHIVI  OBJ 4_VI: TULELA DELL'AMBIENTE ATTRAVERSO IL NUOVO PIANO DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Incarichi e Nomine  Atti di governo del territorio

<b>I MISSIONE</b>	<b>II PROGRAMMA</b>	<b>III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE</b>	<b>IV AREA DI RISCHIO</b>	<b>V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024</b>	<b>VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ</b>
09	01. Difesa del suolo	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo  Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati  Incarichi e Nomine	AREA B  AREA C  AREA D  AREA G	<b>OBJ 6_III: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>  <b>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</b>  <b>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</b>  <b>Incarichi e Nomine</b>
09	03. Rifiuti	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B  AREA F	<b>OBJ 8_III: PORTARE AVANTI CAMPAGNA PER LA RIDUZIONE PRODUZIONE DI RIFIUTI</b>	<b>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</b>
10	05. Viabilità e infrastrutture stradali	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B  AREA C	<b>OBJ 9_III: MANUTENZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL SISTEMA VIARIO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLA VIABILITA' SOSTENIBILE MIGLIORAMENTO ILLUMINAZIONE PUBBLICA</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>  <b>Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo</b>

<b>I MISSIONE</b>	<b>II PROGRAMMA</b>	<b>III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE</b>	<b>IV AREA DI RISCHIO</b>	<b>V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024</b>	<b>VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ</b>
12	01. Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido 02. Interventi per la disabilità 03. Interventi per gli anziani 04. Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale 05. Interventi per le famiglie	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni  Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	<b>AREA F</b> <b>AREA D</b>	<b>OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE</b>	<b>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</b>  <b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</b>
12	06. Interventi per il diritto alla casa	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	<b>AREA B</b> <b>AREA D</b>	<b>OBJ 10_III: ALLOGGIO D'EMERGENZA</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>  <b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</b>
12	07. Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	<b>AREA D</b>	<b>OBJ 11_III: PUC - gestione del personale assegnato relativamente alla restituzione sociale - reddito di cittadinanza</b>	<b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</b>

<b>I MISSIONE</b>	<b>II PROGRAMMA</b>	<b>III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE</b>	<b>IV AREA DI RISCHIO</b>	<b>V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024</b>	<b>VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ</b>
12	09. Servizio necroscopico e cimiteriale	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto  Provvedimenti di tipo concessorio	<b>AREA B</b>  <b>AREA C</b>	<b>OBJ 12_III: CIMITERO</b>	<b>Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto</b>  <b>Provvedimenti di tipo concessorio</b>
17	01. Fonti energetiche	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi	<b>AREA D</b>	<b>OBJ 13_III: NUOVO PIANO ENERGIA</b>	<b>Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi</b>

## **SEZIONE 3 CAPITALE UMANO**

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

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

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

#### **3.1.1 Modello Organizzativo**

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

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

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

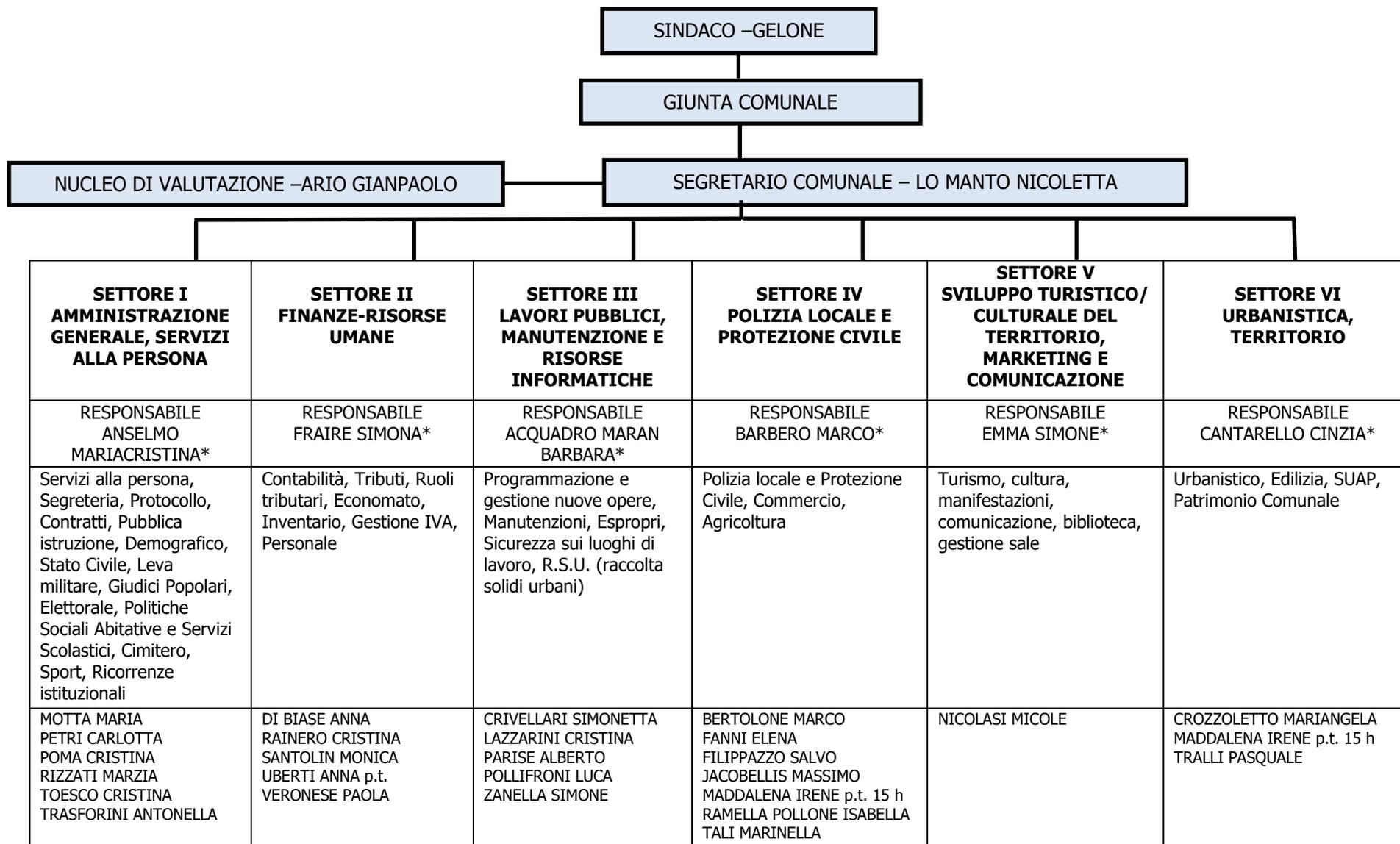
Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di Giunta Comunale n° 180 del 02.12.2019) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori.

#### **Organigramma**

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione.

Di seguito viene riportato l'attuale organigramma (Delibera di Giunta Comunale n°129 del 02.08.2022).



\*fino al termine del mandato del Sindaco

**3.1.2 Struttura organizzativa**

Situazione al 31.12.2023

<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Totale n. posti</b>	<b>N. posti occupati</b>	<b>N. posti vacanti</b>
<b>AREA OPERATORI (EX CAT. A)</b>	Operatore	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)</b>	Operatore esperto in servizi ausiliari / Operatore esperto in servizi amministrativi / Operatore esperto tecnico manutentivo	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B3)</b>	Operatore esperto in servizi amministrativo contabili / Operatore esperto tecnico manutentivo	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)</b>	Agente di polizia municipale / Istruttore amministrativo / Istruttore amministrativo tecnico / Istruttore servizi socio educativo culturali / Istruttore amministrativo contabile	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>3 (2 previsti nel PTFP 2023/2025 annualità 2024 sostituzione dimissionario prevista nel PTFP 2023/2025)*</b>
<b>EX CAT. D1 / AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>	Funzionario Direttivo Tecnico / Funzionario Direttivo di Vigilanza / Funzionario Direttivo Servizi socio educativo culturali / Funzionario Direttivo Amministrativo Contabile	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>EX CAT. D3 / AREA FUNZIONARI ED E.Q.</b>	Funzionario Direttivo Amministrativo	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Totali</b>		<b>35</b>	<b>32</b>	<b>3</b>

\*DGC n. 182 del 12.09.2023 e DGC n. 223 del 21.11.2023; Determinazioni n. II/160 del 19.12.2023 e n. II/13 del 25.01.2024 (part-time ufficio tributi, concorso in svolgimento)

DGC n. 224 del 21.11.2023 (part-time ufficio tecnico; bando in corso di predisposizione)

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, nel corso dell'anno 2023 ha proceduto al confronto con le Organizzazioni Sindacali, come previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, ed ha inserito la disciplina del lavoro agile all'interno del Contratto Decentrato Integrativo – parte normativa – valevole per il triennio 2023 – 2025.

1. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del **lavoro agile**:

- L'attività in lavoro agile è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
- La lavoratrice o il lavoratore – durante l'attività in lavoro agile – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell'ente; conserva, inoltre, il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
- Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell'organizzazione aziendale e l'appartenenza alla propria Unità organizzativa.
- Il ricorso alla prestazione lavorativa in modalità agile non può superare, di norma, le due giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
- Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei Responsabili del Settore cui i dipendenti sono assegnati, viene predisposto l'elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro agile dandone comunicazione all'amministrazione.
- Per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei Responsabili di Servizio titolari di Elevata Qualificazione, il lavoro agile non può superare, di norma, le due giornate lavorative, a titolare di funzioni di coordinamento e controllo, equilibratamente distribuite nell'arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
- L'accesso al lavoro agile è consentito, di norma, ad almeno il 15% del personale. La predetta percentuale può venir incrementata in funzione delle richieste ricevute, garantendo in ogni caso l'invarianza dei servizi resi all'utenza.
- L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità e inoperabilità; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile.
- Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrerà l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti

per operare in modalità agile e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.

- Fermo restando il numero di ore settimanali di lavoro come da vigente CCNL, le/i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa – eventualmente anche part time – in modalità lavoro agile secondo la seguente distribuzione giornaliera:
    - a) fascia di contattabilità: dal lunedì al giovedì: prestazione giornaliera nel nastro orario tra le ore 8.30 e le ore 12.30 e tra le ore 14.00 e le ore 17.30, il venerdì tra le ore 8.30 e le ore 12.30;
    - b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa: dalle ore 18.00 alle ore 8.00 del giorno successivo;
  - Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro agile dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
  - Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice agile dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro agile, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.
2. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, i cui criteri sono i seguenti:
- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
  - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
  - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento a fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione del lavoro richiesta;
  - L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite lavoro agile qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
  - Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed

attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

- Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità Agile quelle evidenziate come “*non smartabili*” dall’esito della mappatura dei processi/procedimenti;
  - Il titolare di E.Q. verifica se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro agile possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro Agile. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato
3. I criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile, a parità di condizioni, sono i seguenti:
- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro agile ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.
4. Le parti definiscono i criteri generali delle modalità attuative del **lavoro da remoto**:
- L’attività in lavoro remoto è prevista esclusivamente per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori che decideranno di aderirvi volontariamente stipulando un apposito accordo scritto tra dipendente e Ente, del quale il presente accordo costituisce parte integrante.
  - La lavoratrice o il lavoratore – durante l’attività in lavoro remoto – gode degli stessi diritti ed è soggetta/o agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro, compreso il potere direttivo e disciplinare dell’ente; conserva, inoltre, il medesimo trattamento economico e normativo, con le precisazioni di cui al presente accordo.
  - Rimangono invariate la sede lavorativa (contrattualmente stabilita a tutti gli effetti di legge e di contratto), la posizione della/del dipendente nell’organizzazione aziendale e l’appartenenza alla propria Unità organizzativa.
  - Il ricorso alla prestazione lavorativa da remoto non può superare, di norma, le due giornate lavorative a dipendente equilibratamente distribuite nell’arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.
  - Deve essere garantita la rotazione del personale e pertanto, a cura dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, viene predisposto l’elenco e i relativi turni di ricorso al lavoro remoto dandone comunicazione all’amministrazione.
  - Per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei Responsabili di Servizio titolari di Elevata Qualificazione, il lavoro da remoto non può superare, di norma, le due giornate lavorative, a titolare di funzioni di coordinamento e controllo, equilibratamente distribuite nell’arco del mese, da definire in sede di accordo individuale, evitando concentrazioni nel ricorso al lavoro agile nelle stesse giornate.

- L'accesso al lavoro da remoto è consentito, di norma, ad almeno il 15% del personale. La predetta percentuale può venir incrementata in funzione delle richieste ricevute, garantendo in ogni caso l'invarianza dei servizi resi all'utenza.
  - L'accordo individuale deve definire, almeno: 1) Gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità da remoto; 2) Le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione; 3) Le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità da remoto.
  - Qualora il censimento sulle competenze digitali mostrasse l'esigenza di avviare dei percorsi volti a formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto e di prevedere specifiche attività formative di sostegno ai ruoli di E.Q. per far fronte ai complessi cambiamenti organizzativi in atto ed al nuovo stile di leadership richiesto, l'Amministrazione si impegnerà a sostenere tali percorsi.
  - Ciascuna/ciascun dipendente in lavoro da remoto dovrà – nell'ambito dell'orario di lavoro concordato – rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti tecnologici messi a disposizione al fine di garantire una ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il Responsabile, nelle fasce orarie definite nell'accordo individuale e nei criteri qui definiti. Durante i consueti momenti di pausa, disciplinati anche nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dal vigente CCNL, sarà possibile disconnettersi dai sistemi.
  - Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa il/la lavoratore/trice da remoto dovrà tenere un comportamento sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e, compatibilmente alle peculiarità e modalità di svolgimento del lavoro da remoto, è tenuto al rispetto delle disposizioni dei CCNL vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nel Codice disciplinare adottati dall'Amministrazione.
5. L'amministrazione individuerà le attività che possono essere effettuate in lavoro da remoto, i cui criteri sono i seguenti:
- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità da remoto non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi e la qualità dei servizi stessi a favore degli utenti;
  - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità da remoto;
  - L'amministrazione metterà in atto ogni adempimento a fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione del lavoro richiesta;
  - L'Ente individuerà le attività da poter rendere tramite da remoto qualora possa essere attivato un presidio costante del processo di lavoro e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi;
  - Sono escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto, quelle che richiedono lo svolgimento di prestazioni da eseguire necessariamente presso specifiche strutture di erogazione

dei servizi (esempio: sportelli incaricati del ricevimento del pubblico), ovvero con macchine ed attrezzature tecniche specifiche oppure in contesti e in luoghi diversi del territorio comunale destinati ad essere adibiti temporaneamente od occasionalmente a luogo di lavoro (esempi: assistenza sociale e domiciliare, attività di notificazione, servizi di polizia municipale sul territorio, manutenzione strade, manutenzione verde pubblico, ecc.).

- Saranno escluse dal novero delle attività eseguibili in modalità da remoto quelle evidenziate come "*non smartabili*" dall'esito della mappatura dei processi/procedimenti;
  - Il titolare di E.Q. verifica se le attività cui risulta assegnato il dipendente che ha presentato richiesta di lavoro da remoto, possano essere svolte in modalità agile e se il volume è tale da giustificare il ricorso al Lavoro da remoto. In caso contrario motiva il diniego dandone comunicazione al dipendente interessato
6. I criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, a parità di condizioni, sono i seguenti:
- lavoratori con disabilità o rilevanti problemi di salute, stato di gravidanza, esigenze di assistenza (ad esempio legge 104/92), genitori di minori fino a 14 anni, rilevante distanza tra luogo di lavoro e residenza effettiva. Fermo restando quanto elencato, l'ente si impegna a ricercare soluzioni operative funzionali ottimali per permettere l'estensione del lavoro da remoto ai lavoratori che ne faranno richiesta, sempreché vi siano i necessari requisiti e presupposti di idoneità, in base all'attività svolta ed alla compatibilità dei luoghi.

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

<p><b>3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale</b></p>	<p>3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</b></p> <p>TOTALE: n. 32 unità di personale  <i>di cui tra quelli al momento presenti:</i>                  n. 32 tempo indeterminato:                  - n. 30 a tempo pieno                  - n. 2 a tempo parziale                  n. 1 a tempo determinato                  n. 0 in convenzioni con altri Enti (ma dal 1° gennaio 2024 è stato attivato un cd. extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004, come da DGC 199 del 17.10.2023, per 8 ore settimanali fino al 31.12.2024)</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 1 ex cat. D3/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.                  n. 6 ex cat. D1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.                  n. 18 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI                  n. 2 ex cat. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI                  n. 5 ex cat. B1 / AREA OPERATORI ESPERTI</p>
---	--	--

		<p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 1 ex cat. D3: n. 1 Funzionario Direttivo Amministrativo</p> <p>n. 6 ex cat. D1: n.2 Funzionario Direttivo Tecnico, n. 1 Funzionario Direttivo di Vigilanza, n. 1 Funzionario Direttivo Servizi socio educativo culturali e n.2 Funzionario Direttivo Amministrativo Contabile</p> <p>n. 18 ex cat. C: n. 4 Agente di polizia municipale, n. 5 Istruttore amministrativo, n. 3 Istruttore amministrativo contabile, n. 4 Istruttore amministrativo tecnico e n. 2 Istruttore servizi socio educativo culturali</p> <p>n. 2 ex cat. B3: n.1 con profilo di Operatore esperto in servizi amministrativo contabili e n.1 Operatore esperto tecnico manutentivo</p> <p>n. 5 ex cat. B1: n. 2 con profilo Operatore esperto tecnico manutentivo, n. 1 Operatore esperto in servizi ausiliari e n. 2 Operatore esperto in servizi amministrativi</p> <p><i>In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021 ovvero il 1.4.2023, sono state sostituite - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione).</i></p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Alla data di redazione del presente piano non è ancora stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2023, per cui i conteggi dovranno essere aggiornati successivamente all'approvazione delle risultanze contabili dell'anno 2023. Per il momento si confermano i conteggi di cui al P.I.A.O. 2023/2025 (D.G.C. 141/2023), basati sulle annualità per le quali risulta approvato il rendiconto di gestione (2020-2021-2022), con riserva di aggiornamento dei dati relativi alle capacità assunzionali.</p> <p>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 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:</p> <p>– Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:</p>

		<p><b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</b></p>	<p><b>25,48%</b></p>
		<p><b>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</b></p>	<p><b>26,90%</b></p>
<p>– Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;</p>			
<p>– Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale 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</p>			
		<p>% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM</p>	<p><b>2024</b> <b>26,00%</b></p>
		<p>INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA SPESA 2008)</p>	<p><b>1.580.915,27 €</b></p>
		<p>SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)</p>	<p><b>71.605,44 €</b></p>
<p>– il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, ma risultano inferiori alle capacità generate dal d.m., 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 <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;</p>			
<p>– Precisato che secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa. Ciò comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella sopra riportata consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite</p>			

complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento. Qualora ci si limitasse a considerare le percentuali di incremento annuale solo in termini di budget assunzionale valevole anno per anno, si perderebbe la possibilità di utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo.

Stante la necessità di ridefinire le capacità assunzionali per il triennio 2024/2026, in particolare per l'annualità 2024, sulla base delle risultanze del rendiconto 2023, si rimanda ad un successivo aggiornamento della presente sezione del PIAO la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2021/2022/2023.

Nelle more di tale quantificazione si ritiene comunque di delineare le linee di indirizzo relative alla pianificazione della dotazione organica 2024/2026, qualora, post rendiconto, si verificano le capacità assunzionali correlate.

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

La spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, dovrà essere 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 <i>anno 2011/2013</i> : Euro <b>1.369.806,96</b>
---

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

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili "possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.. A decorrere dal 2013 gli

		<p>enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267", ed inoltre che "il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".</p> <p>Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";</p> <p>Dato atto che nell'anno 2009 sono state effettuate spese per le assunzioni flessibili per un importo pari ad € 67.392,84;</p> <p>Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);</li><li>- le convenzioni;</li><li>- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);</li><li>- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);</li><li>- altri rapporti formativi;</li><li>- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);</li><li>- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni;</li><li>- i contratti di lavoro extra-time ai sensi dell'articolo 1, comma 557 Legge n. 311/2004;</li></ul>
--	--	--

		<p>Preso atto, inoltre, che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);</p> <p>Preso atto che questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;</p> <p>Per il 2024, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo presunto pari ad € 20.001,24, pertanto il limite 2009 è rispettato. La spesa dovrà essere finanziata, nel bilancio, con apposita variazione di bilancio in seguito ad attivazione dei contratti.</p> <p><b>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</b></p> <p>Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2024;</p> <p><b>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</b></p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;</li> <li>- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;</li> <li>- vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.;</li> <li>- vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;</li> <li>- obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto</li> </ul>
--	--	--

	<p>a valore medio del 2011/2013;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adozione del Piano della Performance 2023-2025 con D.G. n. 37 in data 28/02/2023 di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150;</li> <li>- adozione del piano azioni positive 2023-2025 con D.G.C. n.54 in data 21/03/2023;</li> <li>- aver effettuato la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, nonché la programmazione triennale del fabbisogno di personale, secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 (art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001);</li> <li>- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025, è contenuta nel limite della spesa del 2011/2013 e pertanto rispettosa della disposizione del nuovo art. 1 c. 557, ovvero il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore dell'anno 2011/2013;</li> <li>- che la spesa di personale prevista per gli anni 2023/2024/2025 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;</li> <li>- aver effettuato l'invio del precedente Piano triennale dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001;</li> </ul> <p>si attesta che il Comune di CANDELO non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.</p> <p><b>- stima del trend delle cessazioni:</b></p> <p>Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Funzionario Direttivo Tecnico ex cat. D5 / Area Funzionari ed E.Q.</td> <td style="background-color: #d9ead3;"><b>28/10/2024</b></td> </tr> <tr> <td>Istruttore Amministrativo ex cat. C5 / Area Istruttori</td> <td style="background-color: #d9ead3;"><b>28/06/2026</b></td> </tr> <tr> <td>Funzionario Direttivo Amministrativo ex cat. D6 / Area Funzionari ed E.Q.</td> <td style="background-color: #d9ead3;"><b>29/11/2026</b></td> </tr> </table>	Funzionario Direttivo Tecnico ex cat. D5 / Area Funzionari ed E.Q.	<b>28/10/2024</b>	Istruttore Amministrativo ex cat. C5 / Area Istruttori	<b>28/06/2026</b>	Funzionario Direttivo Amministrativo ex cat. D6 / Area Funzionari ed E.Q.	<b>29/11/2026</b>
Funzionario Direttivo Tecnico ex cat. D5 / Area Funzionari ed E.Q.	<b>28/10/2024</b>						
Istruttore Amministrativo ex cat. C5 / Area Istruttori	<b>28/06/2026</b>						
Funzionario Direttivo Amministrativo ex cat. D6 / Area Funzionari ed E.Q.	<b>29/11/2026</b>						

– **stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:**

Assunzioni previste nel piano 2023/2025 da finalizzare:

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO</b>
2023	n. 1 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "LL.PP., Manutenzioni e Risorse Informatiche" / Area Istruttori	Assunzione a tempo parziale 18 h con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30).  Con D.G.C. 224 del 21.11.2023 è stato deliberato di procedere con concorso indetto dal Comune di Candelo e sono stati forniti gli indirizzi. È in corso la predisposizione del bando di concorso.	€ 15.001,65 (con utilizzo facoltà DM del 17/3/2020, somme al netto dell'IRAP)
2023	n. 1 Istruttore amministrativo contabile da destinare al Settore "Finanze - Risorse Umane" a tempo parziale / Area Istruttori	Assunzione a tempo parziale 18 h con concorso o utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e art. 30).  Con D.G.C. 182 del 12.09.2023, modificata con D.G.C. 223 del 21.11.2023, è stato deliberato di procedere con concorso indetto dal Comune di Candelo e sono stati forniti gli indirizzi.  Con Determinazione n. II/160 del 19.12.2023 il concorso è stato bandito; la presentazione delle domande è scaduta il 20 gennaio 2024.  Con Determinazione n. II/13 del 25 gennaio 2024 sono stati ammessi i candidati. Si procederà con lo svolgimento delle prove.	€ 14.951,04 (con utilizzo facoltà DM del 17/3/2020, somme al netto dell'IRAP)

		2023	n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Operatore esperto in servizi amministrativi" a "Istruttore amministrativo"	Progressione verticale tra le Aree in base alla disciplina transitoria di cui all' art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTA' ASSUNZIONALI DELL'ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell'accesso dall'esterno).  In data 14 dicembre 2023 è stato firmato il CCDI che ha stabilito i criteri. Si sta procedendo alla predisposizione del bando di partecipazione, previa delibera che detti gli indirizzi.	€ 3.516,84 Differenza tra area istruttori e area operatori esperti. (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)							
		2023	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria	Nel 2023 si sono verificate 4 cessazioni: 2 per dimissioni, 1 per termine contratto a tempo determinato, 1 per mobilità volontaria in uscita.  Con D.G.C. n. 12 del 16.01.2024 è stato deciso di procedere con la sostituzione per dipendente trasferito per mobilità, attraverso interpello della lista degli idonei vigente presso la Provincia di Biella. È in corso di predisposizione l'avviso di interpello								
		<p>Programmazione triennio 2024/2026 (da confermare sulla base delle capacità assunzionali ricalcolate dopo l'approvazione del rendiconto 2023):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNO</th> <th>FABBISOGNO</th> <th>MODALITA' DI COPERTURA</th> <th>COSTO PREVISTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2024</td> <td>Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria</td> <td>Definita con atto specifico della Giunta Comunale</td> <td>Uguale a quello del personale cessato</td> </tr> </tbody> </table>					ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO	2024	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria
ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO									
2024	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria	Definita con atto specifico della Giunta Comunale	Uguale a quello del personale cessato									

		2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria	Definita con atto specifico della Giunta Comunale	Uguale a quello del personale cessato
		2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà coprendo i posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamenti/decessi/dimissioni/mobilità volontaria	Definita con atto specifico della Giunta Comunale	Uguale a quello del personale cessato

**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2024	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuali convenzioni con altri Enti;</li> <li>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;</li> <li>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;</li> <li>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;</li> <li>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L.311/2004;</li> <li>• altre tipologie di contratto a tempo determinato</li> </ul> (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	€ 20.001,24 (somma soggetta a limite spesa flessibile)

		2025	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuali convenzioni con altri Enti;</li> <li>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;</li> <li>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;</li> <li>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;</li> <li>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L.311/2004;</li> <li>• altre tipologie di contratto a tempo determinato</li> </ul> (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	€ 20.001,24 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
		2026	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eventuali convenzioni con altri Enti;</li> <li>• ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione;</li> <li>• convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti;</li> <li>• personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL;</li> <li>• personale in extra time art. 1 c. 557 della L.311/2004;</li> <li>• altre tipologie di contratto a tempo determinato</li> </ul> (nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84)	A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità	€ 20.001,24 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
<p>– <b>certificazioni del Revisore dei conti:</b></p> <p>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 prot. 2084 del 09.02.2024;</p>					

		<p>Dato atto che, con lettera protocollo n. 1524 del 31.01.2024, è stata trasmessa informativa alle OO.SS. e al termine dei 5 giorni contrattualmente previsti (art. 4 c. 5 CCNL 16.11.2022) non sono pervenute osservazioni né richieste di incontro.</p>				
	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b> valutate le necessità degli uffici si potrà procedere, previo specifico atto deliberativo, alla riassegnazione temporanea del personale. Un primo atto in tal senso è stato formalizzato con D.G.C. 21 del 30.01.2024.</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</b> valutate le necessità, con apposito atto deliberativo, si impartiranno gli indirizzi in merito alla procedura da seguire.</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b> valutate le necessità, con apposito atto deliberativo, si impartiranno gli indirizzi in merito alla procedura da seguire.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b></p> <table border="1" data-bbox="779 707 2078 1129"> <tr> <td data-bbox="779 707 891 1129">2023</td> <td data-bbox="891 707 1227 1129">n.1 progressione verticale in deroga di cui all’art. 13 CCNL 21.5.2022 da “Operatore esperto in servizi amministrativi” a “Istruttore amministrativo”</td> <td data-bbox="1227 707 1742 1129">Progressione verticale tra le Aree in base alla disciplina transitoria di cui all’ art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTÀ ASSUNZIONALI DELL’ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell’accesso dall’esterno).  Alla data di redazione del presente atto si sta lavorando, sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI firmato il 14 dicembre 2023, agli atti necessari alla finalizzazione.</td> <td data-bbox="1742 707 2078 1129">€ 3.516,84 Differenza tra area istruttori e area operatori esperti. (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)</td> </tr> </table> <p>Non ne vengono previste per il triennio 2024 – 2026.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> valutate le necessità, con apposito atto deliberativo, si impartiranno gli indirizzi in merito alla procedura da seguire.</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> non sono previste.</p>	2023	n.1 progressione verticale in deroga di cui all’art. 13 CCNL 21.5.2022 da “Operatore esperto in servizi amministrativi” a “Istruttore amministrativo”	Progressione verticale tra le Aree in base alla disciplina transitoria di cui all’ art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTÀ ASSUNZIONALI DELL’ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell’accesso dall’esterno).  Alla data di redazione del presente atto si sta lavorando, sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI firmato il 14 dicembre 2023, agli atti necessari alla finalizzazione.	€ 3.516,84 Differenza tra area istruttori e area operatori esperti. (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)
2023	n.1 progressione verticale in deroga di cui all’art. 13 CCNL 21.5.2022 da “Operatore esperto in servizi amministrativi” a “Istruttore amministrativo”	Progressione verticale tra le Aree in base alla disciplina transitoria di cui all’ art. 52, comma. 1-bis, D.LGS. n. 165/2001 e artt. 13, CC- 6-8, CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 CON UTILIZZO FACOLTÀ ASSUNZIONALI DELL’ENTE (tale assunzione deve rispettare la regola del 50% dell’accesso dall’esterno).  Alla data di redazione del presente atto si sta lavorando, sulla base dei criteri stabiliti nel CCDI firmato il 14 dicembre 2023, agli atti necessari alla finalizzazione.	€ 3.516,84 Differenza tra area istruttori e area operatori esperti. (con utilizzo resti assunzionali personale cessato)			

### 3.4 PIANO DI FORMAZIONE

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

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

Per l'annualità in corso sono state individuate le seguenti linee formative:

- **priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**
  - sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nelle sezioni precedenti, la formazione informatica e digitale del personale e sulle materie obbligatorie quali ad esempio la Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità e il D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).
- **risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**
  - Si ricorrerà a formatori esterni.
- **misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**
  - Promozione di percorsi specifici a seconda del profilo del dipendente e delle necessità normative a seconda dell'ufficio nel quale il dipendente è coinvolto
- **obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:**
  - riqualificazione e potenziamento delle competenze
  - livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti

## SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

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

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

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

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"<sup>4</sup>, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 65 del 01.04.2019.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato 2 Piano Anticorruzione.

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

I soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

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

---

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

È costituita all'interno dell'organizzazione dell'Ente, una cabina di regia per il monitoraggio (composta dal RPCT e dai Responsabili delle varie sezioni), al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.