

All. G.C. n. 43
del 18.03.2025

COMUNE DI CANDELO

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

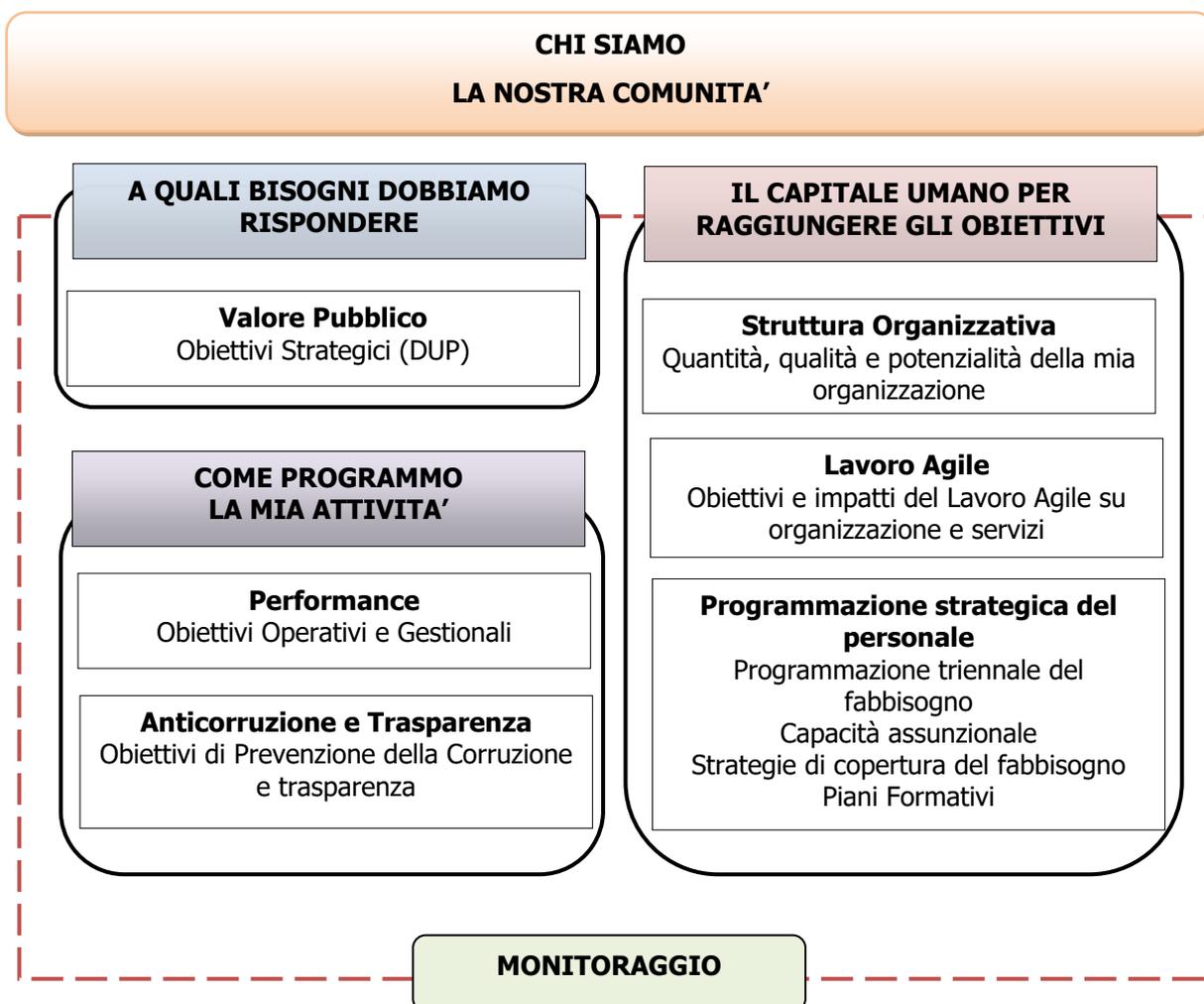
INDICE

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	30
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	38
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	38
3.1.1 Modello Organizzativo.....	38
3.1.2 Struttura organizzativa	40
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	41
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	46
3.4 PIANO DI FORMAZIONE	62
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	63

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ 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)

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

² Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di CANDELO
INDIRIZZO	Piazza Castello, n. 29 - 13878 Candelo (BI)
SINDACO	GELONE PAOLO
PARTITA IVA	01374130027
CODICE FISCALE	81001790021
CODICE ISTAT	096012
PEC	candelo@pec.ptbiellese.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.candelo.bi.it/c096012/hh/index.php
ABITANTI (al 31/12/2024)	7332
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	34 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

Per le informazioni in merito alla popolazione anno 2025:

<https://www.istat.it/statistiche-per-temi/popolazione/>

Per le informazioni in merito alla condizione socio-economica delle famiglie anno 2025:

<https://www.comune.candelo.bi.it/hh/index.ph>

Superficie in Kmq		15,00
RISORSE IDRICHE		
* Laghi		0
* Fiumi e torrenti		1
STRADE		
* 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"/>	

* 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

Per i dati anno 2025 disponibili consultare il sito istituzionale del Comune di Candelo al link:

<https://www.comune.candelo.bi.it/hh/index.ph>

Per i dati disponibili relativi all'Economia insediata consultare il sito istituzionale del Comune di Candelo al link:

<https://www.comune.candelo.bi.it/hh/index.ph>

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)												

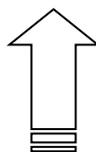
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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:

PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



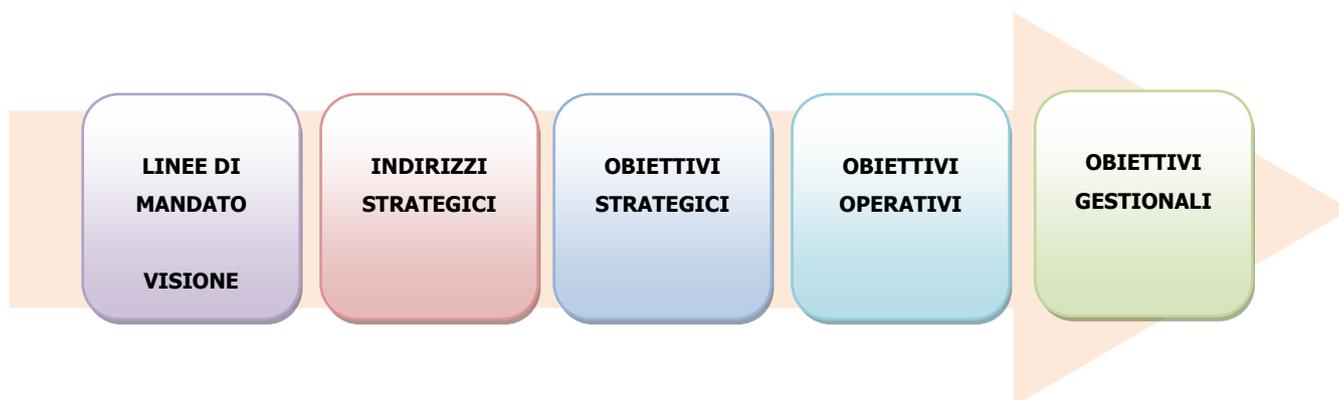
ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

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 performance³.

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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore 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.

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

Albero delle Performance:

Missione	Programma	Indirizzi Strategici 2024-2029	Obiettivi strategici 2024-2029	Obiettivi Operativi triennio 2024-2027	Obiettivi Gestionali 2025
1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.01	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Incrementare le risorse a disposizione per realizzare il programma	Partecipare a bandi nazionali, regionali, europei di finanziamento. Studio circa l'istituzione di nuove entrate per garantire i servizi ai cittadini	
		LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: implementare la governance delle società partecipate	Sostenere le decisioni delle società partecipate al fine di ottimizzare le risorse aziendali	Partecipazione attiva, da parte degli Amministratori, alle assemblee, alle riunioni di controllo analogo e ad ogni occasione decisionale	
		LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi dell'ente	Garantire il corretto funzionamento degli organi istituzionali dell'Ente	Adottare correttamente e nel rispetto delle normative gli atti decisionali. Garantire ai cittadini i servizi istituzionali	
	01.02	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Promuovere la cultura dell'etica pubblica e della legalità	Revisione della mappatura dei processi e dei relativi rischi, verifica delle misure adottate, aggiornamento della pianificazione per il contrasto alla corruzione	
	01.03	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Attualizzare la gestione economico finanziaria in modo da gestire efficientemente le risorse economiche	Assicurare la regolarità amministrativa e contabile unitamente alla tempestività delle procedure di entrata e di spesa. Ottimizzare il processo di pianificazione e di rendicontazione economico – finanziaria. Monitorare attentamente le spese dell'ente al fine di assicurare un ottimale utilizzo delle risorse.	<p>OBJ 1_II: SISTEMA UNICO DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL (RIFORMA 1.15 DEL PNRR) L'art. 10, commi da 3 a 12, del D.L. n. 113/2024 (cd. "decreto omnibus") prevede che, ai fini dell'attuazione degli obiettivi del PNRR, i comuni con popolazione residente pari o superiore a 5mila abitanti al 1° gennaio 2024, sono tenuti alla produzione e trasmissione degli schemi di bilancio (conto economico di esercizio e stato patrimoniale a fine anno) per l'esercizio 2025 in osservanza dei principi e delle regole adottati con determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 176775 del 27 giugno 2024.</p> <p>OBJ 6_II: PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (parzialmente trasversale a tutti i Settori) Come previsto dai commi 1 e 2 dell'art. 6 del D.L. n. 155/2024, le amministrazioni pubbliche (tra cui gli enti locali), al fine di rafforzare le misure già previste per la riduzione dei tempi di pagamento, quale obiettivo del PNRR, dovranno adottare, entro il 28 febbraio di ciascun anno, un piano annuale dei flussi di cassa, contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi relativi all'esercizio di riferimento. Il 2025 sarà il primo anno di introduzione di questa nuova programmazione, che andrà a sommarsi al bilancio di cassa per la prima annualità del bilancio di previsione triennale. Per sua natura, l'obiettivo dovrà coinvolgere tutti i settori essendo tutti interessati dai flussi di cassa in entrata e in spesa.</p> <p>OBIETTIVO SPECIFICO 7_II TRASVERSALE a tutti i Settori: RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO 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>

1- Servizi istituzionali, generali e di gestione	01.04	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Attualizzare la gestione economico finanziaria in modo da gestire efficientemente le risorse economiche	Efficientare il controllo e la gestione dell'attività accertativa delle Entrate, ai fini del raggiungimento di un altro grado di equità fiscale	OBJ 3_II: L'EQUITA' FISCALE ATTRAVERSO CONTROLLI MIRATI: Nel 2025 l'Amministrazione intende avviare un controllo mirato sulla situazione tributaria di alcune particolari categorie contributive. In particolare, si intende verificare la corretta iscrizione nelle banche dati TARI e IMU delle unità immobiliari del Ricetto di Candelo (cd. cantine). OBJ 4_II: L'IMPOSTA DI SOGGIORNO Dal 2025 l'Amministrazione intende introdurre l'imposta di soggiorno di cui al D. Lgs. 23 del 14 marzo 2011. L'obiettivo è biennale in quanto prevede sia la fase di istituzione del tributo che l'intero ciclo di gestione che si conclude nell'anno successivo.
	01.05	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Patrimonio e demanio	Garantire la corretta manutenzione e utilizzo dei beni dell'ente. Valorizzare il patrimonio pubblico, anche attraverso innovative forme gestionali	OBJ 1_III: PATRIMONIO E DEMANIO Garantire la corretta manutenzione e utilizzo dei beni dell'ente. Valorizzare il patrimonio pubblico anche attraverso innovative forme gestionali per tutta l'annualità 2025, garantendo i vari eventi dell'anno. OBJ 2_I: EREDITA' SCANZIO A) Alloggio Barcellona acquisizione al patrimonio dell'ente in quota parte del 50% on qualità di comproprietario con il Comune di Cossato (procedura da condividere con Responsabile Patrimonio). B) Procedura di vendita alloggio, portata avanti con il Comune di Cossato.
	01.06	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: aggiornare gli strumenti della pianificazione territoriale	Adeguare gli strumenti di pianificazione del territorio alle normative e alle nuove necessità dei cittadini e delle attività commerciali	Attualizzare i piani regolatori (es.: comunale, del commercio, cimiteriale, acustica)	
	01.07	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: Anagrafe, Stato Civile e Elettorale	Gestire le attività di supporto ai cittadini orientandole alla semplificazione ed alla tempestività dei procedimenti.	Promuovere l'utilizzo dell'ANPR (Anagrafe Nazionale Popolazione Residente)	OBJ 1_I: RILEVAZIONI: Censimento Permanente della Popolazione - Rilevazione da Lista - Rilevazione indagine sulle discriminazioni 2025 Chiusura della rilevazione Censimento Permanente della Popolazione - Rilevazione da Lista. Il Comune di Candelo è stato inoltre individuato quale campione estratto per la partecipazione rilevazione "indagini sulle discriminazioni 2025" da gennaio a luglio.
	01.08	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: promuovere la transizione digitale, innovare attraverso le nuove tecnologie nella comunicazione e nella gestione	Digitalizzare ulteriormente la gestione delle pratiche comunali Offrire ai cittadini servizi digitalizzati	Proseguire nel percorso già avviato nel precedente mandato, anche utilizzando le risorse PNRR per la digitalizzazione. Possibilità di accedere alle informazioni / documentazioni / certificazioni tramite connessioni internet in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo	OBJ 2_III: DIGITALIZZARE ULTERIORMENTE LA GESTIONE DELLA PRATICHE COMUNALI Proseguire nel percorso già avviato nel precedente mandato anche utilizzando le risorse PNRR per la digitalizzazione OBJ 3_III: OFFRIRE AI CITTADINI SERVIZI DIGITALIZZATI Possibilità di accedere alle informazioni/documentazioni/certificazioni tramite connessioni internet in qualsiasi momento e da qualsiasi luogo
	01.10	LINEA PROGRAMMATICA 5 INDIRIZZO: rafforzare l'organizzazione dell'Ente, aver cura del capitale umano gestire efficientemente le risorse economiche e il patrimonio, proteggere il valore pubblico	Attualizzare la gestione economico finanziaria in modo da gestire efficientemente le risorse economiche	Garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici, economici e contrattuali del personale	OBJ 2_II: LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO COME STRUMENTO DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione designato dal Sindaco ha evidenziato la necessità di procedere, nel corso del 2025, alla revisione e aggiornamento di tutti gli adempimenti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro OBJ 5_II: La formazione come strumento di garanzia per i servizi ai cittadini La formazione del personale è prevista da una serie variegata di norme, direttive e, non ultimo, dal CCNL 16.11.2022, in quanto è sempre più strumento strategico per realizzare gli obiettivi delle Amministrazioni, in un quadro concettuale in continua evoluzione e a cui i dipendenti devono approcciarsi con un adeguata preparazione, per garantire la miglior risposta possibile a cittadini, amministratori, stakeholders.

<p>3 – Ordine pubblico e sicurezza</p>	<p>03.01</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 3 INDIRIZZO: Elevare gli standard di sicurezza</p>	<p>Migliorare la sicurezza stradale Migliorare la percezione della sicurezza</p>	<p>Mantenere un adeguato stato manutentivo delle strade Completare la messa in sicurezza Via del Cervo Potenziare i controlli, anche con la previsione di nuovi punti di monitoraggio del territorio</p>	
<p>4 - Istruzione e diritto allo studio 4 - Istruzione e diritto allo studio</p>	<p>04.01</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 4 INDIRIZZO Sostenere la scuola e la formazione come elementi strategici per lo sviluppo di Candelo</p>	<p>Dedicare attenzione agli aspetti strutturali dei presidi scolastici, garantire standard manutentivi elevati, migliorare servizi scolastici ausiliari Promuovere iniziative e attività a sostegno delle attività didattiche delle scuole di Candelo</p>	<p>Provvedere alla costante manutenzione di tutti gli edifici scolastici Arricchire e sostenere le opportunità formative anche attraverso reti di collaborazione con associazioni e altre realtà esterne</p>	<p>OBJ 6_I: Attività educative prima infanzia presso ex Ipab "C.V. Albertini" 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 Idee - Fondazione Montessori) e fino al 31/08/2025 da Associazione Volare, subentrata a Associazioni Idee a seguito di cessione ramo d'impresa. In collaborazione con Settori Edilizia Privata e Lavori pubblici</p>
	<p>04.02</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 4 INDIRIZZO Sostenere la scuola e la formazione come elementi strategici per lo sviluppo di Candelo</p>	<p>Dedicare attenzione agli aspetti strutturali dei presidi scolastici, garantire standard manutentivi elevati, migliorare servizi scolastici ausiliari</p>	<p>Provvedere alla costante manutenzione di tutti gli edifici scolastici</p>	<p>OBJ 4_III: Dedicare attenzione agli aspetti strutturali dei presidi scolastici, garantire standard manutentivi elevati, migliorare servizi scolastici ausiliari: Provvedere alla costante manutenzione di tutti gli edifici scolastici - compreso l'adeguamento alle normative sismiche, antincendio e di risparmio energetico</p>
	<p>04.01</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 4 INDIRIZZO: Sostenere la scuola e la formazione come elementi strategici per lo sviluppo di Candelo</p>	<p>Promuovere iniziative e attività a sostegno delle attività didattiche delle scuole di Candelo</p>	<p>Arricchire e sostenere le opportunità formative anche attraverso reti di collaborazione con associazioni e altre realtà esterne</p>	<p>OBJ 4_I: Valorizzare e sostenere la nostra scuola e i servizi scolastici per i giovani del futuro. SERVIZI SCOLASTICI: a) Refezione scolastica - b) borse e premi di studio per studenti candellesi - c) servizio psicologia scolastica a scuola - Consiglio Comunale dei ragazzi e delle ragazze - Trasporto disabili - istituzione servizi scolastici aggiuntivi</p>
	<p>04.06</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 2 INDIRIZZO: Implementare il sistema di welfare locale, garantire ascolto e migliorare le forme di assistenza e sostegno a chi ha più bisogno</p>	<p>Le famiglie in primo piano: garantire ascolto e sostegno ai bisogni delle famiglie</p>	<p>Realizzare nuovi interventi a sostegno delle famiglie</p>	<p>OBJ 5_I: Servizio ambito educativo/aggregativo rivolto ai minori e alle famiglie 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" - istituzione servizio rivolto ai minori 0/3. OBJ 7_I: Valorizzare e sostenere la collaborazione tra Enti per dare risposta alle esigenze del territorio 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 - La convenzione, che andrà a scadere prevede la possibilità che il Consiglio Comunale deliberi la proroga per altri tre anni. L'amministrazione dovrà valutare la prosecuzione della stessa alla luce di servizi analoghi che valuterà di attivare sul territorio.</p>

<p>5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali</p>	<p>05.02</p>	<p>LINEA PROGRAMMATICA 4 INDIRIZZO: La cultura come motore della crescita e dello sviluppo di candelo: sostenere le iniziative, gli istituti e i presidi della cultura</p>	<p>Sviluppare le potenzialità della Biblioteca comunale e promuovere iniziative sul "libro" e sulla letteratura</p> <p>Potenziare il Centro di documentazione Ricetto</p> <p>Promuovere iniziative di rafforzamento del profilo identitario della comunità</p>	<p>Potenziare gli spazi della Biblioteca</p> <p>Progettare un festival letterario diffuso nel paese</p> <p>Programmare azioni in rete con Università e biblioteche e Associazioni</p> <p>Potenziamento dati archivio fotografico del passato coinvolgendo comunità locale</p> <p>Sviluppare azioni in raccordo con il Cinema Verdi</p>	<p>OBJ 1_V: CRESCERE CON LA CULTURA: 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>
<p>6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero</p>	<p>06.01</p>	<p>INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO</p>	<p>Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura</p> <p>Sport</p>	<p>Sostenere la scuola bandistica e le iniziative della banda. Concerti nelle piazze.</p> <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>	<p>OBJ 5_III: PROMUOVERE LO SPORT SVILUPPANDO LE OPPORTUNITA' DI BENESSERE E VITA SALUTARE: Allo scopo di offrire maggiori opportunità per la crescita delle nuove generazioni migliorare lo stato dell'impiantistica sportiva motore necessario per integrare ragazzi e generazioni favorendo relazioni positive. una palestra come uno spazio gioco ben tenuto e curato crea l'ambiente idoneo per lo sviluppo relazionale.</p> <p>OBJ 3_I: GIOVANI E SPORT - benessere sportivo: REALIZZAZIONE AZIONI ED ATTIVITA' PROGETTO "ENERGIA ATTIVA": Progetto finanziato dalla Regione Piemonte ai sensi della L.R. 6/2019 volto a migliorare le abitudini comportamentali dei giovani, per sensibilizzare gli stessi ad investire sulla propria salute, promuovendo stili di vita consapevoli che impattino sul proprio benessere psicofisico. Progetto in partenariato con n. 4 Comuni, 1 centro di aggregazione e n. 10 associazioni del territorio con Comune di Candelo quale capofila. Data inizio entro il 07/01/2025 - termine entro il 30/06/2025 - rendicontazione Regione entro il 15/07/2024 (costo progetto € 50.000,00=)</p>

	<p>06.02</p>	<p>INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO</p>	<p>Istruzione-Cultura Crescere con istruzione e cultura</p>	<p>Avviare il progetto Abitare a Candelo: i ragazzi progettano luoghi e iniziative. Somministrare questionari su servizi aggiuntivi.</p>	
		<p>FARE COMUNITA'</p>	<p>Giovani</p>	<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>	
<p>7 - Turismo</p>	<p>07.01</p>	<p>INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO</p>	<p>Industria-turismo Ricetto e dintorni</p>	<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 www.ricettodicandelo.it 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&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>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 cappellette 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 - Assetto 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 PR Cimiteriale	<p>OBJ 1_VI: VARIANTE AL PIANO DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA DEL TERRITORIO COMUNALE: Nell'ambito dell'approvazione della 2^ variante parziale al vigente PRGC (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. Il comune deve pertanto ottemperare alle suddette prescrizioni. Nel corso de l2024 l'Amministrazione ha potuto rendere disponibili i fondi economici necessari per l'incarico ad un professionista abilitato in materia solo con la variazione di bilancio di settembre (utilizzo avanzo). Pertanto, entro la fine del 2024 si è potuta attivare la sola fase 1 dell'obiettivo già presentato nell'anno 2024 dal Settore. Le successive dovranno quindi essere attivate ed ultimate entro l'anno 2025.</p> <p>OBJ 2_VI: VARIANTE AL VIGENTE PRGC PER ESPRESSE PREVISIONI DI LEGGE - FONTI RINNOVABILI: Nell'ambito della conferenza dei servizi promossa dalla Provincia di Biella (già nell'anno 2024) a seguito di richiesta da parte di una società privata per la realizzazione di un campo fotovoltaico, si è resa necessaria una procedura di variante al vigente PRGC secondo le procedure previste dalla Regione Piemonte in materia. I documenti di variante, di competenza della società proponente, sono stati presentati da professionisti abilitati ed incaricati dalla società stessa il 20 dicembre 2024. Nel 2025, e più precisamente prima della seduta della conferenza dei servizi già fissata per il 6 Marzo 2025, il Settore deve attivare e concludere la relativa procedura finalizzata all'approvazione della variante "per espressa previsione di legge" di che trattasi.</p> <p>OBJ 3_VI: Studio di fattibilità tecnico-urbanistica per il comparto industriale ricompreso tra il centro storico ed il cimitero comunale - prime linee guida per la trasformazione delle aree produttive dismesse presenti al suo interno: A fine anno 2024 l'Amministrazione comunale ha dato indirizzo al Settore di predisporre un incarico ad un professionista esperto in materia urbanistica e di rigenerazione urbana al fine di approntare uno studio sulla fattibilità urbanistica e tecnica per la trasformazione dell'area ricompresa tra il centro storico ed il cimitero comunale, area prevalentemente occupata da insediamenti produttivi dismessi ricadente tuttavia nella fascia di rispetto cimiteriale. Il Settore, in base alla disponibilità economica del relativo PEG a fine anno 2024 , ha predisposto l'incarico per una prima fase di studio (pre-studio) , fase che dovrà proseguire il suo corso operativo e definirsi nell'anno 2025 e che, anche attraverso la richiesta di riduzione della fascia di rispetto cimiteriale, dovrà attuare la progressiva trasformazione attraverso lotti di intervento di dimensione più contenuta, sulla base di indirizzi e linee guida operative, che comprenderà altresì la riqualificazione e la messa in sicurezza della via Iside Viana.</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.	<p>OBJ 6_III: MIGLIORARE LA QUALITA' URBANA, SVILUPPARE NUOVE FUNZIONI E OPPORTUNITÀ PER LA COMUNITA' E IL TURISMO Realizzare un ampio programma di interventi di riqualificazione urbana attuazione del PEBA (Piano Eliminazione Barriere Architettoniche)</p> <p>OBJ 2_IV: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE Promuovere concrete iniziative volte ad affermare una cultura di valorizzazione della bellezza e dell'amore per la natura e gli animali</p> <p>OBJ 3_IV: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE Con il presente obiettivo l'amministrazione comunale intende mantenere il buon livello della qualità dell'aria e dell'acqua, al fine del benessere dei cittadini e dei turisti.</p>

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>	
	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 meletto 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>	<p>OBJ 7_III: PROMUOVERE MIGLIORAMENTI NELLA GESTIONE DEI RIFIUTI: Coinvolgere maggiormente i cittadini nel miglioramento della raccolta differenziata - migliorare il decoro nelle aree strategiche</p>
	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. Garantire la gestione razionale ed efficiente di tutte le attività necessarie al funzionamento degli uffici preposti.</p>	<p>OBJ 8_III: TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI E DELL'AMBIENTE: MIGLIORAMENTO REGIMAZIONE ACQUE METEORICHE - L'intenso sfruttamento del territorio a causa della costruzione d'infrastrutture stradali, d'insediamenti urbani e di zone industriali ed artigianali va di pari passo con la sempre crescente impermeabilizzazione del suolo. È particolarmente importante favorire il ciclo naturale dell'acqua nei territori urbanizzati imprimendo un cambiamento di rotta nella gestione delle acque meteoriche: superare la tradizionale canalizzazione dei deflussi meteorici e privilegiare la ri-permeabilizzazione del suolo, l'infiltrazione delle acque meteoriche o il loro recupero per l'utilizzazione.</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, Riqualficare, 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		OBJ 9_III: MIGLIORARE LA VIABILITA' E LE POSSIBILITA' DI PARCHEGGIO - ELEVARE GLI STANDARD DISICUREZZA: Aumentare la dotazione di posti parcheggio auto- ottimizzare i flussi di traffico- migliorare la sicurezza stradale.
			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.	OBJ 5_IV: SOCCORSO CIVILE: Con il presente obiettivo l'amministrazione comunale ha intenzione di potenziare il gruppo di protezione civile, attraverso una convenzione COM 3 al fine di attuare il piano intercomunale di protezione civile	

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>OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE: Attività a sostegno famiglie - minori - disabili - anziani - favore delle fasce deboli</p> <p>OBJ 10_III: IMPLEMENTARE IL SISTEMA DI WELFARE LOCALE, GARANTIRE ASCOLTO E MIGLIORARE LA FORME DI ASSISTENZA E SOSTEGNO A CHI HA PIU' BISOGNO: Curare i servizi sociali, implementare le iniziative e i servizi a favore dei nostri anziani, delle persone con fragilità, sostenere le associazioni e il volontariato sociale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - impostare il percorso per la realizzazione dei minialloggi sociali per anziani in via Franco Bianco - potenziamento del Centro Diurno
			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...)	OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE: Attività a sostegno famiglie - minori - disabili - anziani - favore delle fasce deboli
			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.	
			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.	
	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.	
	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...).	
	12.08		Giovani	Progetti servizio civile – gestione volontari assegnati	
	12.09		INNOVAZIONE E SVILUPPO DEL TERRITORIO	Un paese che attrae. Le 3R: Ristrutturare, Riqualificare, Rigenerare.	
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			<p>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 ...).</p>	OBJ 4_IV: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA' proseguimento sviluppo progetto DE.C.O. - acquisizione domande di richiesta riconoscimento DE.C.O., loro valutazione ed adozione atti conseguenti
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	17.01	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.	
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	18.01	BUONA AMMINISTRAZIONE E COMUNICAZIONE	MENO spese e PIU' entrate....	Portare avanti progetti e convenzioni con altri comuni.	
19 - Relazioni internazionali	19.01	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 gestionali"** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Obiettivi di pari opportunità

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali 2025 – 2027 in tema di pari opportunità, in continuità con quanto già indicato nel P.I.A.O. del triennio 2024 -2026, approvato con Delibera di Giunta n. 41 del 27/023/2024, che soddisfaceva 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:

	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari E.Q.	Dirigenti	PARZIALE	TOTALE
Num. Donne per area	0	2	17	5	0	24	34
Num. Uomini per area	0	4	4	2	0	10	
Con contratto tempo det.	0	0	1	0	0	1	34
Con contratto tempo indet.	0	6	20	7	0	33	
Con Licenza Media Inferiore	0	3	0	0	0	3	32
Con qualifica triennale	0	1	3	0	0	4	
Con Diploma Media superiore	0	2	14	3	0	19	
Con Laurea	0	0	4	4	0	8	

Lavoratori:

DONNE N. 24

UOMINI N. 10

DIPENDENTI N. 34

Responsabili di Settore: Donne: 4 - Uomini: 2

Dipendenti in base al genere:

	DONNE	UOMINI	TOT. PARZIALE	TOTALE
Con contratto tempo det. (*)	1	0	1	34
Con contratto tempo indet.	23	10	33	
Con Licenza Media Inferiore	1	2	3	34
Con qualifica triennale	4	0	4	
Con Diploma Media superiore	13	6	19	
Con Laurea	6	2	8	

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, contemperando 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: 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 (2025/2027). 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 del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

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

In data 31 gennaio 2025, con propria deliberazione n. 31, ANAC ha approvato l'aggiornamento 2024 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024 con cui l'Autorità intende fornire indicazioni operative ai Comuni con popolazione al di sotto dei 5mila abitanti e con meno di 50 dipendenti per la redazione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Il documento approfondisce i diversi contenuti, descrivendo in modo organizzato gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, al fine di rendere attuabile al meglio la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi che possano dedicarsi al relativo adempimento.

Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

Il Comune di Candelo, in questi anni, ha costantemente aggiornato ed approvato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, la propria disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza, adeguando alle progressive modifiche normative e regolamentari gli allegati relativi al Piano dei Rischi dell'anno in corso, al monitoraggio del Piano dei Rischi dell'anno precedente ed alla Mappa della Trasparenza.

Si ritiene quindi di adottare anche per l'annualità in corso tale approccio, riservandosi di valutare l'eventuale sostituzione integrale dell'attuale versione della sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" (e dei relativi allegati) con quanto proposto dalla deliberazione n. 31/2025 di ANAC in occasione del prossimo aggiornamento del PIAO.

Per quanto riguarda lo specifico tema di trasparenza, la delibera ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 2025, n. 16) approva tre nuovi schemi ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo n. 33/2013, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 4-bis, 13 e 31. L'Autorità concede agli enti un periodo transitorio di 12 mesi, per procedere all'aggiornamento delle sezioni di Amministrazione Trasparente rispetto ai succitati schemi relativi agli articoli 4-bis (utilizzo

delle risorse pubbliche), 13 (organizzazione) e 31 (controlli su attività e organizzazione). Il Comune di Candelo prevede di attuare e concludere entro il mese di settembre del 2025 tale aggiornamento.

Come premesso, 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 (2025) 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:

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
01	03. Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	<p>Procedura di gara aperta, negoziata e affidamento diretto</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA E</p>	<p>OBJ 1_II: SISTEMA UNICO DI CONTABILITÀ ECONOMICO-PATRIMONIALE ACCRUAL (RIFORMA 1.15 DEL PNRR)</p> <p>OBJ 6_II: PIANO ANNUALE DEI FLUSSI DI CASSA (parzialmente trasversale a tutti i Settori)</p> <p>OBIETTIVO SPECIFICO 7_II TRASVERSALE a tutti i Settori: RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO</p>	<p>Gestione delle entrate e delle spese</p>
01	04. Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	<p>Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto</p> <p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>	<p>AREA B</p> <p>AREA D</p> <p>AREA E</p> <p>AREA F</p>	<p>OBJ 3_II: L'EQUITA' FISCALE ATTRAVERSO CONTROLLI MIRATI</p> <p>OBJ 4_II: L'IMPOSTA DI SOGGIORNO</p>	<p>Attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a privati</p> <p>Gestione delle entrate e delle spese</p> <p>Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni</p>

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
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	OBJ 1_III: PATRIMONIO E DEMANIO OBJ 2_I: EREDITÀ SCANZIO	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo concessorio Gestione dei beni patrimoniali e demaniali
01	07. Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA F	OBJ 1_I: RILEVAZIONI: Censimento Permanente della Popolazione - Rilevazione da Lista - Rilevazione indagine sulle discriminazioni 2025	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
01	08. Statistica e sistemi informativi	Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto	AREA B	OBJ 2_III: DIGITALIZZARE ULTERIORMENTE LA GESTIONE DELLA PRATICHE COMUNALI OBJ 3_III: OFFRIRE AI CITTADINI SERVIZI DIGITALIZZATI	Procedura di gara negoziata e Affidamento diretto
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: LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO COME STRUMENTO DI VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE OBJ 5_II: La formazione come strumento di garanzia per i servizi ai cittadini	Altre procedure di affidamento Gestione giuridica del personale

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
04	01. Istruzione prescolastica	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto	AREA B	OBJ 6_I: Attività educative prima infanzia presso ex Ipab "C.V. Albertini"	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto
04	02. Altri ordini di istruzione non universitaria	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Gestione dei beni demaniali e patrimoniali Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B AREA E AREA F	OBJ 4_III: Dedicare attenzione agli aspetti strutturali dei presidi scolastici, garantire standard manutentivi elevati, migliorare servizi scolastici ausiliari	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
04	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Gestione delle entrate e delle spese Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B AREA E AREA F	OBJ 4_I: Valorizzare e sostenere la nostra scuola e i servizi scolastici per i giovani del futuro. OBJ 5_I: Servizio ambito educativo/aggregativo rivolto ai minori e alle famiglie OBJ 7_I: Valorizzare e sostenere la collaborazione tra Enti per dare risposta alle esigenze del territorio	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Gestione delle entrate e delle spese
05	02. Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi Incarichi e nomine	AREA B AREA C AREA D AREA G	OBJ 1_V: CRESCERE CON LA CULTURA	Affidamento diretto: Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	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 5_III: PROMUOVERE LO SPORT SVILUPPANDO LE OPPORTUNITA' DI BENESSERE E VITA SALUTARE OBJ 3_I: GIOVANI E SPORT - benessere sportivo	Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo 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 DI CLASSIFICAZIONE ACUSTICA DEL TERRITORIO COMUNALE OBJ 2_VI: VARIANTE AL VIGENTE PRGC PER ESPRESSE PREVISIONI DI LEGGE - FONTI RINNOVABILI OBJ 3_VI: Studio di fattibilità tecnico-urbanistica per il comparto industriale ricompreso tra il centro storico ed il cimitero comunale - prime linee guida per la trasformazione delle aree produttive dismesse presenti al suo interno	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo Incarichi e Nomine Atti di governo del territorio

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
08	02 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	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	OBJ 6_III: MIGLIORARE LA QUALITA' URBANA, SVILUPPARE NUOVE FUNZIONI E OPPORTUNITÀ PER LA COMUNITA' E IL TURISMO OBJ 2_IV: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE OBJ 3_IV: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE	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
09	03. Rifiuti	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA B AREA F	OBJ 7_III: PROMUOVERE MIGLIORAMENTI NELLA GESTIONE DEI RIFIUTI	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
09	04. Servizio idrico integrato	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni	AREA F	OBJ 8_III: TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI E DELL'AMBIENTE	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
10	05. Viabilità e infrastrutture stradali	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B AREA C	OBJ 9_III: MIGLIORARE LA VIABILITA' E LE POSSIBILITA' DI PARCHEGGIO - ELEVARE GLI STANDARD DISICUREZZA OBJ 1_IV: MIGLIORARE LA VIABILITA' E LE POSSIBILITA' DI PARCHEGGIO - ELEVARE GLI STANDARD DI SICUREZZA	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo

I MISSIONE	II PROGRAMMA	III PROCESSI A RISCHIO DA ANTICORRUZIONE	IV AREA DI RISCHIO	V OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025	VI PROCESSI A RISCHIO dell'OBJ
11	01. Sistema di protezione civile	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B AREA C	OBJ 5_IV: SOCCORSO CIVILE	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo
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	AREA F AREA D	OBJ 6_I: SVILUPPO UMANO - NUOVO WELFARE: Attività a sostegno famiglie - minori - disabili - anziani - favore delle fasce deboli OBJ 10_III: IMPLEMENTARE IL SISTEMA DI WELFARE LOCALE, GARANTIRE ASCOLTO E MIGLIORARE LA FORME DI ASSISTENZA E SOSTEGNO A CHI HA PIU' BISOGNO	Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi
14	02. Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Procedura di gara aperta, negoziata e Affidamento diretto Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo	AREA B AREA C	OBJ 4_IV: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'	Provvedimenti di tipo autorizzativo / dichiarativo

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.

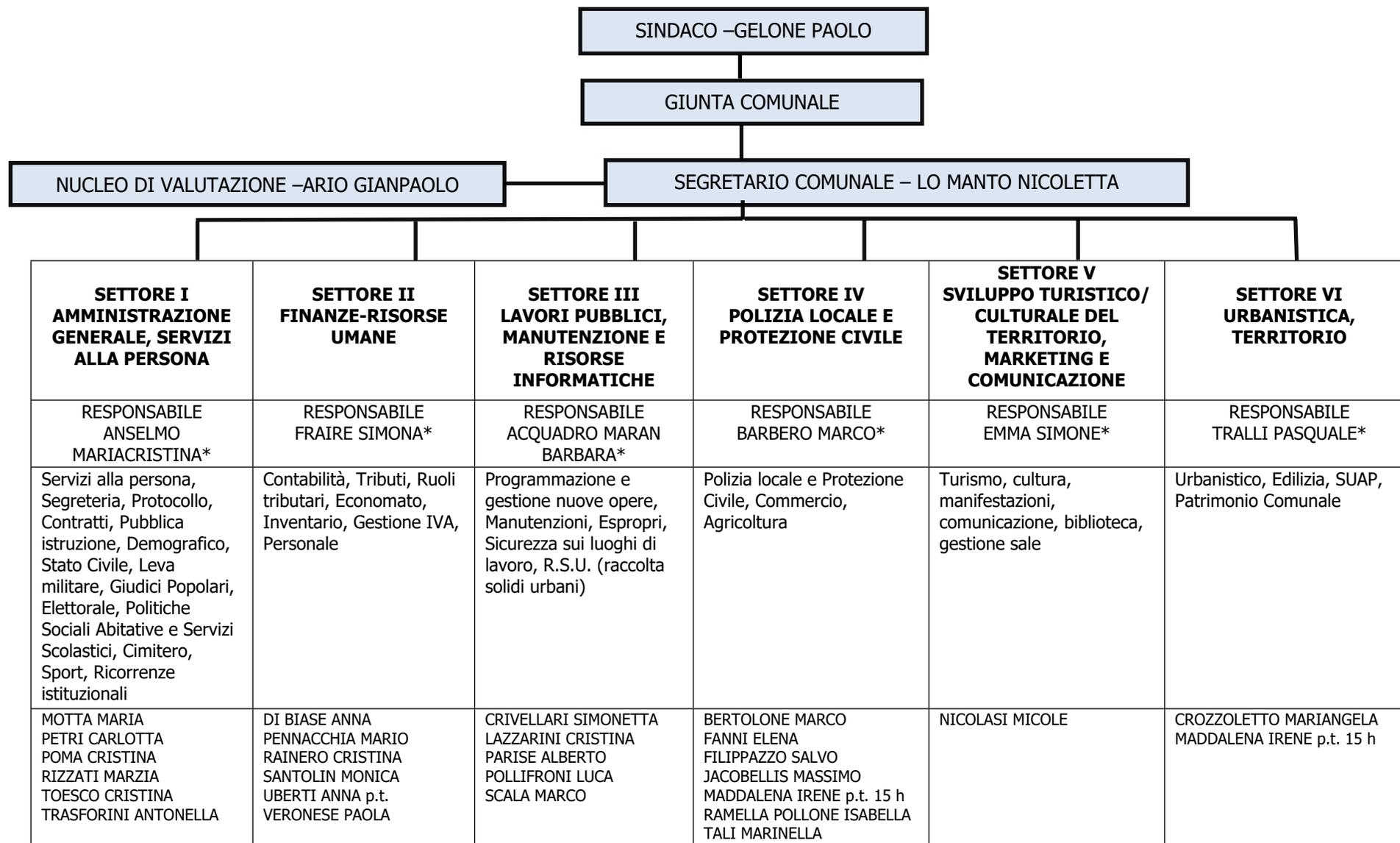
Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

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.4 in data 01/01/2025)



*fino al termine del mandato del Sindaco

3.1.2 Struttura organizzativa

Situazione al 31.12.2024

Categoria	Profilo Professionale	Totale n. posti	N. posti occupati	N. posti vacanti
AREA OPERATORI (EX CAT. A)	Operatore	0	0	0
AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	Operatore esperto in servizi ausiliari / Operatore esperto in servizi amministrativi / Operatore esperto tecnico manutentivo	4	4	0
AREA OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B3)	Operatore esperto in servizi amministrativo contabili / Operatore esperto tecnico manutentivo	2	2	0
AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C)	Agente di polizia municipale / Istruttore amministrativo / Istruttore amministrativo tecnico / Istruttore servizi socio educativo culturali / Istruttore amministrativo contabile	23	21	2 (2 previsti nel PTFP 2024/2026 annualità 2024, di cui n.1 part time 50%)*
EX CAT. D1 / AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Funzionario Direttivo Tecnico / Funzionario Direttivo di Vigilanza / Funzionario Direttivo Servizi socio educativo culturali / Funzionario Direttivo Amministrativo Contabile	6	6	0
EX CAT. D3 / AREA FUNZIONARI ED E.Q.	Funzionario Direttivo Amministrativo	1	1	0
Totali		36	34	2

*sostituzione Istruttore Tecnico tempo pieno Settore III (procedure attivate nel 2024 senza esito) e assunzione nuovo Istruttore Tecnico part time Settore III (procedure attivate nel 2024 senza esito).

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 equibratamente 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, equibratamente 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) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
 (per i comuni) 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).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	<p>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:</p> <p>TOTALE: n. 34 unità di personale <i>di cui tra quelli al momento presenti:</i> n. 33 tempo indeterminato: - n. 30 a tempo pieno - n. 3 a tempo parziale n. 1 a tempo determinato e parziale (dal 1 gennaio 2024 è stato attivato un cd. extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004, per 8 ore settimanali fino al 31.12.2025) n. 0 in convenzioni con altri Enti</p> <p>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</p> <p>n. 1 ex cat. D3/ AREA FUNZIONARI ED E.Q. n. 6 ex cat. D1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q. n. 21 ex cat. C / AREA ISTRUTTORI n. 2 ex cat. B3 / AREA OPERATORI ESPERTI n. 4 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. 21 cat. C: n. 4 Agente di polizia municipale, n. 7 Istruttore amministrativo, n. 4 Istruttore amministrativo contabile, n. 4 Istruttore amministrativo tecnico e n. 2 Istruttore servizi socio educativo culturali</p> <p>n. 2 cat. B3: n.1 con profilo di Operatore esperto in servizi amministrativo contabili e n.1 Operatore esperto tecnico manutentivo</p> <p>n. 4 cat. B1 n. 2 con profilo Operatore esperto tecnico manutentivo, n. 1 Operatore esperto in servizi ausiliari e n. 1 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>
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	<p>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</p> <p>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</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> <table border="1" data-bbox="770 240 1736 459"> <tr> <td>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE</td> <td>25,04%</td> </tr> <tr> <td>VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO</td> <td>26,90%</td> </tr> </table> <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 1, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento al consuntivo dell'annualità 2023, per l'anno 2025 di Euro 96.913,83</p> <p>Dimostrazione capacità assunzionale 2025, 2026 e 2027 Il DPCM 17/03/2020 ha terminato, per i comuni "virtuosi" di cui all'art. 4 del medesimo, i suoi effetti al 31.12.2024 (per quanto riguarda la tabella 3). Il Dpcm stesso per i soli comuni di cui all'art. 6 (in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3), definisce che a decorrere dal 2025, applicheranno un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p> <p>Dato atto che, al momento il Comune di CANDELO non si trova sulla base dell'ultimo consuntivo approvato e delle previsioni relative al bilancio 2025, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2, nel 2025 2026 E 2027 si applicherà quanto previsto ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020 OVVERO possibilità di assunzioni per personale a tempo indeterminato fino a concorrenza del valore soglia prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune di Candelo, ovvero pari ad € 96.913,83 (spesa pari alla soglia massima del 26,90%).</p> <p>Stante la necessità di ridefinire le capacità assunzionali per il triennio 2025/2027, in particolare per l'annualità 2025, sulla base delle risultanze del rendiconto 2024, si rimanda ad un successivo aggiornamento della presente sezione del PIAO la valorizzazione delle risultanze contabili del triennio 2022/2023/2024.</p>	RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	25,04%	VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%	
RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	25,04%						
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%						

Nelle more di tale quantificazione si ritiene comunque di delineare le linee di indirizzo relative alla pianificazione della dotazione organica 2025/2027, qualora, post rendiconto, si verifichino le capacità assunzionali correlate.

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

La spesa di personale per l'anno 2025, 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 *anno 2011/2013*: Euro **1.369.806,96**

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 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

		<p>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">- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);- le convenzioni;- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);- 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);- altri rapporti formativi;- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);- 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;- i contratti di lavoro extra-time ai sensi dell'articolo 1, comma 557 Legge n. 311/2004; <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 2025, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo presunto pari ad € 26.127,88, 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>a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale</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 2025.</p> <p>a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere</p> <p>Atteso che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; - l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, 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; - 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; - vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, e s.m.i.; - 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; - obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del 2011/2013; - adozione del Piano della Performance 2025-2027 nell'ambito del presente Piano, di cui all'art. 10, comma 5, del d.lgs. 27.10.2009, n. 150; - adozione del piano azioni positive 2025-2027 nell'ambito del presente Piano; - 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); - 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;

- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- 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;

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

- stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Funzionario Direttivo Tecnico ex cat. D5 / Area Funzionari ed E.Q.	31/01/2025
Istruttore amministrativo Tecnico (in seguito a Progressione verticale)	30/06/2025

Nel triennio 2025/2027, a legislazione vigente, dovrebbero verificarsi altre 4 cessazioni (di cui un Funzionario ed Elevata Qualificazione e tre Istruttori), la cui specifica sostituzione verrà valutata in occasione dei successivi piani di programmazione, in funzione degli spazi assunzionali aggiornati nei prossimi documenti di programmazione, delle possibili riorganizzazioni che l'Amministrazione vorrà/potrà attuare e degli obiettivi che ogni ufficio sarà chiamato ad attuare.

- stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

Assunzioni previste nel piano 2025/2027 da finalizzare:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "LL.PP., Manutenzioni e Risorse Informatiche" / Area Istruttori (FIGURA Già PREVISTA NEL PRECEDENTE PIANO)	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	€ 30.055,92 (somme al netto dell'IRAP)

		2025	n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Istruttore amministrativo tecnico" a "Funzionario Direttivo Tecnico" nel Settore Urbanistica, Territorio	Progressione verticale tra 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 0,55% monte salari 2018 . In data 14 dicembre 2023 è stato firmato il CCDI che ha stabilito i criteri. Nelle more della finalizzazione della procedura: mansioni superiori (dal 1 febbraio 2025) al dipendente individuato dalla D.G.C. 12 del 21.01.2025	1.978,42 Differenza tra area funzionari e area istruttori. (con utilizzo 0,55% monte salari 2018 – vedi pareri ARAN) 1.667,93 per massimo 11 mesi
		2025	n. 2 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "Urbanistica, Territorio" / 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)	€ 14.735,02 per ciascuna figura (somme al netto dell'IRAP)
		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 con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		
		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 con analogo figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)										
		2027	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 con analogo figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)										
<p>Programmazione triennio 2025/2027 (da confermare sulla base delle capacità assunzionali ricalcolate dopo l'approvazione del rendiconto 2024).</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:</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>2025</td> <td>n. 1 Istruttore amministrativo da destinare al Settore "Segreteria" / Area Istruttori</td> <td>personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore sett.</td> <td>€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)</td> </tr> </tbody> </table>						ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO	2025	n. 1 Istruttore amministrativo da destinare al Settore "Segreteria" / Area Istruttori	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore sett.	€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO										
2025	n. 1 Istruttore amministrativo da destinare al Settore "Segreteria" / Area Istruttori	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore sett.	€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)										

		2025	n. 1 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "Urbanistica, Territorio" / Area Istruttori	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore settimanali	€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
		2025	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (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	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84
		2026	autorizzazione ad: <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato (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	(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84

		<p>2027</p> <p>autorizzazione ad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato <p>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84)</p>	<p>A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità</p>	<p>(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84</p>
<p>Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate qui sopra, elaborata la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2025 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € 1.647.251,03 di cui € 1.244.017,67 soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a € 1.369.806.96.</p> <p>– certificazioni del Revisore dei conti:</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. 1 del 11.02.2025.</p> <p>Dato atto che, con lettera protocollo n. 1605 del 28.01.2025, 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>				

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: 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. 1 del 07.01.2025</p> <p>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o mobilità volontaria:</p>			
	ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
	2025	n. 1 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "LL.PP., Manutenzioni e Risorse Informatiche" / Area Istruttori (FIGURA Già PREVISTA NEL PRECEDENTE PIANO)	Assunzione a tempo pieno (previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 se non già effettuata).con mobilità volontaria e eventualmente tramite utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti o concorso pubblico	€ 30.055,92 (somme al netto dell'IRAP)
	2025	n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Istruttore amministrativo tecnico" a "Funzionario Direttivo Tecnico" nel Settore Urbanistica, Territorio	Progressione verticale tra 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 0,55% monte salari 2018 . In data 14 dicembre 2023 è stato firmato il CCDI che ha stabilito i criteri. Nelle more della finalizzazione della procedura: mansioni superiori (dal 1 febbraio 2025) al dipendente individuato dalla D.G.C. 12 del 21.01.2025	1.978,42 Differenza tra area funzionari e area istruttori. (con utilizzo 0,55% monte salari 2018 – vedi pareri ARAN) 1.667,93 per massimo 11 mesi
	2025	n. 2 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "Urbanistica, Territorio" / 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)	€ 14.735,02 per ciascuna figura (somme al netto dell'IRAP)

		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 con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		
		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 con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		
		2027	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 con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

vedi punto precedente. Dal 1.1.2025 la mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs 165/2001 è nuovamente tornata ad essere "obbligatoria"

d) progressioni verticali di carriera: /

2025	n.1 progressione verticale in deroga di cui all'art. 13 CCNL 21.5.2022 da "Istruttore amministrativo tecnico" a "Funzionario Direttivo Tecnico" nel Settore Urbanistica, Territorio	Progressione verticale tra 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 0,55% monte salari 2018 In data 14 dicembre 2023 è stato firmato il CCDI che ha stabilito i criteri.	1.978,42 Differenza tra area funzionari e area istruttori. (con utilizzo 0,55% monte salari 2018 – vedi pareri ARAN)
------	---	---	--

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	n. 1 Istruttore amministrativo da destinare al Settore "Segreteria" / Area Istruttori	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore settimanali	€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)
2025	n. 1 Istruttore amministrativo tecnico da destinare al Settore "Urbanistica, Territorio" / Area Istruttori	personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 per max n.12 ore settimanali	€ 9.331,39 (somma soggetta a limite spesa flessibile)

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

		<p>2027</p> <p>autorizzazione ad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • eventuali convenzioni con altri Enti; • ricorso al lavoro interinale tramite agenzie di somministrazione; • convenzioni di personale del Comune di Candelo verso altri Enti; • personale in staff o con contratto ex art. 110 TUEL; • personale in extra time art. 1 c. 557 della L. 311/2004 • altre tipologie di contratto a tempo determinato <p>(nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84)</p>	<p>A seconda della modalità individuata con specifico atto della Giunta Comunale, secondo necessità</p>	<p>(somma soggetta a limite spesa flessibile) da stanziare a necessità ove si intenda attivare nel rispetto anche dello specifico tetto di spesa pari ad € 67.392,84</p>
		<p>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: non sono previste</p>		
	<p>Allegati</p>	<p>Allegato A_: comprende il costo 2025 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). non comprende il costo per nuove assunzioni</p> <p>Allegato B_: comprende il costo 2025 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). cui si aggiunge il costo virtuale per nuove assunzioni e per tutta l'annualità – rappresenta quindi un file del costo teorico della "dotazione organica"</p> <p>Allegato C_: comprende il costo 2025 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2025</p> <p>Allegato D_: comprende il costo 2026 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2026</p> <p>Allegato E_: comprende il costo 2027 dei presenti attuali per tutto l'anno (se uno è cessato ci saranno solo i costi relativi ai mesi di presenza). cui si aggiunge il costo reale per nuove assunzioni (per i soli mesi di presenza programmata) – rappresenta quindi un file del costo a previsione sul bilancio 2027</p>		

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"⁴, 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

⁴ 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.