

Comune di SAN MARTINO CANAVESE

**PIANO INTEGRATO  
DI ATTIVITÀ  
E  
ORGANIZZAZIONE  
2025/2027**

## PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di San Martino Canavese ha come obiettivo quello di *“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”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di San Martino Canavese ha approvato il P.I.A.O. 2024/2026 in data 16/04/2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 e per il 2025/2027 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
  - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
  - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
  - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze

trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di San Martino Canavese ha meno di 50 dipendenti.

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024 che differisce al 28 febbraio 2025 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2025 -2027, per i soli Enti Locali, la scadenza per l'adozione del PIAO 2025 slitta a 30 giorni dopo, ovvero il 30 marzo 2025.

## SEZIONE 1

### SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### RIFERIMENTI

<b>Indirizzo</b>	Piazza Marconi, 1 San Martino Canavese (TO) CAP 10010
<b>Centralino</b>	+39 0124 490547
<b>Sito</b>	www.comune.San Martino Canavese.to.it
<b>e-mail</b>	San.martino.canavese@ruparpiemonte.it
<b>PEC</b>	Protocollo.san.martino.canavese@cert.ruparpiemonte.it
<b>Partita IVA</b>	05259490018
<b>Codice fiscale</b>	84003870015
<b>Codice ISTAT</b>	001247
<b>Codice Catastale</b>	H997
<b>Residenti al 31.12.2024</b>	813
<b>Sindaco</b>	Giacomo Ettore TINETTI
<b>Giunta Comunale</b>	Giacomo Ettore TINETTI Graziano SCOMAZZON Alessandro GIACOLINO
<b>Consiglio Comunale</b>	Giacomo Ettore TINETTI Graziano SCOMAZZON Alessandro GIACOLINO Giampiero GHIARDI Elisa CAPRA Davide GHIARDI Adriano REVIGLIO

	Alessio FUOCO
--	---------------

	Silvia ZILLI
--	--------------

	Pietro CIPOLLA
--	----------------

	Angela GIARDINA
--	-----------------

## **SEZIONE 2**

### **VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Valore Pubblico**

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 28/2021 del 22.10.2021
- del Documento Unico di Programmazione 2025/2027 approvato con D.C.C. N. 7 del 28/02/2025;

#### **2.2 Performance**

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

**Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi:**

#### **SERVIZIO FINANZIARIO/TRIBUTI**

La gestione del Servizio Finanziario attualmente è affidata alla ditta Numeraria S.P.A., che opera da remoto da agosto 2024, la quale a sua volta si avvale di personale dipendente di altra P.A. in presenza. Il settore Tributi è affidato alla ditta ComService da gennaio 2024.

Obiettivo principale del 2025 è quello di riallineare il Comune al rispetto delle scadenze sia dei macro adempimenti che degli adempimenti ordinari.

#### **SERVIZIO ANAGRAFE/AMMINISTRATIVO**

Nel corso dell'anno 2024, il servizio è stato interamente affidato alla ditta Previaforma. A partire dal 2025 è ritornata in ruolo attivo l'unica dipendente dell'Ente la quale individua come obiettivo per l'anno in corso lo smaltimento degli adempimenti arretrati rispetto all'anno 2024.

## **SERVIZIO TECNICO**

Il Servizio dal punto di vista dell'Edilizia privata è affidato a personale dipendente di altra P.A. in presenza. Mentre l'Edilizia pubblica è affidata a professionisti esterni.

**Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere:** Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" approvato con D.G.C. n. 18/2023 del 09/03/2023. Considerato che nell'ambito delle finalità espresse dalla L.125/1991 e ss.mm.ii., cioè "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di Azioni Positive per il triennio 2025/2027;

Considerato che con il presente Piano Azioni Positive l'Amministrazione Comunale intende favorire misure che garantiscano pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. agli orari di lavoro;
2. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche all'interno della creazione dei nuovi uffici unici associati;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro, per assicurare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone;
4. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, soprattutto in relazione all'obbligo per i piccoli Comuni di gestire in forma associata le funzioni fondamentali previste dall'ordinamento.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

## OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

### 1. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

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

Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro. Azione positiva 1: Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al part-time.

Azione positiva 2: Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 3: Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili di Settore, Ufficio Personale, Segretario Comunale.

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

### 2. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

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

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

Azione positiva 1: Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3: Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a

quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale. A

chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

### 3. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, assicurazione di un ambiente di lavoro libero da discriminazioni in un clima in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità delle persone.

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

Azione positiva 1: Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sopra descritte tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità e di condotta morale, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale, Ufficio Relazioni con il Pubblico, Segretario Comunale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Area, a tutti i cittadini. 4.

### Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali. Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1: I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time. A tal fine verrà ricercata la possibilità di gestire in forma associata anche la formazione dando maggiore importanza ai corsi organizzati all'interno della convenzione, utilizzando prioritariamente le professionalità esistenti.

Azione positiva 2: Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore, Ufficio Personale, Segretario Comunale. A

chi è rivolto: A tutti i dipendenti

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

### **Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione:**

L'Ente ha dato avvio a progetti di trasformazione digitale per rendere disponibili e accessibili i servizi della P.A. ai cittadini, partecipando ai BANDI DELLA "P.A. DIGITALE 2026" finanziati dall'Unione Europea nel contesto dell'iniziativa Next Generation Eu:

- 1) MISURA PNRR 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE P.A. LOCALI: Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud – affidamenti per l'acquisto delle licenze al sistema gestionale web based NUVOLA e acquisto di spazio Cloud.
- 2) MISURA PNRR 1.3.1, PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DEI DATI: Realizzazione di collegamenti informatici tra la Piattaforma Digitale nazionale dei DATI (PDND) e le banche dati in uso nel nostro Comune
- 3) MISURA PNRR 1.4.1. ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI: Miglioramento dell'esperienza d'uso del sito e dei servizi digitali per il cittadino – affidamenti di diversi servizi;
- 4) MISURA PNRR 1.4.3. APP IO: Attivazione servizi bando PNRR - affidamenti di diversi servizi per l'implementazione degli applicativi già in dotazione al Comune di San Martino Canavese;
- 5) MISURA PNRR 1.4.5 PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI ;
- 6) M 1.4.5 PND - Comune di SAN MARTINO CANAVESE
- 7) Supporto ANSC - SAN MARTINO CANAVESE M 1.2 Cloud - Comune di SAN MARTINO CANAVESE

### **Rischi corruttivi e trasparenza**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 4.4.2023 e riguarda il triennio 2023-2025. Esso è consultabile al seguente link:

<https://www.comune.San Martino Canavese.to.it/it-it/amministrazione/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

[+ whistleblowing](#)

Nel 2024 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative. I contenuti del Piano sono ancora attuali e possono essere confermati.

Si prende atto che nel corso del 2024, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2025-2027

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
  - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
  - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
  - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall'Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l'anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022.

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l'Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell'allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016.

## **SEZIONE 3**

### **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Struttura organizzativa**

## **Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa**

La struttura organizzativa dell'ente è costituita da SETTORI ed in particolare:

- SETTORE FINANZIARIO il cui Responsabile è il Sindaco Giacomo Ettore TINETTI
- SETTORE AMMINISTRATIVO il cui Responsabile è il Vice Sindaco Graziano SCOMAZZON
- SETTORE TECNICO il cui Responsabile è il Sindaco Giacomo Ettore TINETTI

**SEGRETARIO COMUNALE: FRANCESCHINA DOTT. DANIELE**

**Numero di dipendenti in servizio: 1**

Il CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, ha introdotto un nuovo modello di classificazione del personale non dirigente per le seguenti finalità:

- fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale;
- offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale;
- attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi; - facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane

Tale nuovo sistema è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente

- Area degli Operatori (ex categoria A);
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3); - Area degli Istruttori (ex categoria C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D)

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Per ciascuna delle aree professionali, tenuto conto delle rispettive declaratorie di cui all'allegato A CCNL 16/11/2022, vengono definiti i nuovi profili professionali.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile sarà aggiornato/predisposto entro il 30/09/2025 tenendo conto che:

- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve pregiudicare né ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare

lavoro in modalità agile,

- ciascun lavoratore deve assicurare prevalentemente la propria prestazione lavorativa in presenza;
- l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale, di un cloud, 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;
- deve essere adottato il piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- ciascun dipendente deve disporre/essere fornito di apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

Anche il Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 30/09/2025.

### 3.3. **Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

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

#### **CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:**

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2024		Posti da coprire per effetto del presente piano nell'anno 2025 con future assunzione	
	FT	PT	FT	PT
Dir				
D4				
D3				
D1			1	
C4				
C2				
C1				
B4		1		
<b>TOTALE</b>		1	1	

## Contenimento spesa del personale art.1. co. 562 l. 296/2006

L'Organo di revisione, in sede di rilascio del parere sull'approvazione del Rendiconto di gestione, esercizio 2024, ha verificato che la spesa per il personale dipendente, così come risultante dal rendiconto 2024, e le relative assunzioni hanno rispettato:

- i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014;
- l'art.40 del d. lgs. 165/2001;

L'Organo di revisione ha, altresì verificato che la spesa di personale sostenuta nell'anno 2024 rientra nei limiti di cui all'art.1, comma 557, 557 quater, 562 della Legge 296/2006 e che non vi sono state nuove assunzioni nel 2024.

Nella tabella di seguito si riporta il prospetto dimostrativo dell'osservanza dell'obbligo di contenimento delle spese di personale come previsto dall'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006

	Anno 2008 per Enti non soggetti al patto	RENDICONTO 2024
MACROAGGREGATO 101 – Redditi da lavoro dipendente		€ 79.797,53
MACROAGGREGATO 103 - Redditi da lavoro interinale, tirocini		-
MACROAGGREGATO 102 – IRAP		€ 5.083,68
<b>Totale spese di personale</b>	-	<b>€ 84.881,21</b>
Componenti escluse		-
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa (ex art. 1, comma 557 quater, Legge n. 296/2006)</b>	<b>€ 135.339,00</b>	<b>€ 84.881,21</b>

## Determinazione delle capacità assunzionali al decreto ministeriale del 17 marzo 2020

Come previsto dal DM 17 marzo 2020, il comune di San Martino Canavese ha seguito il calcolo imposto dalla normativa vigente ovvero rapporto tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti come media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione all'ultima annualità considerata si colloca tra gli enti VIRTUOSI, avendo registrato una percentuale pari a solo il 14,67%.

Per il comune di San Martino Canavese (ente con un numero di abitanti <1000) il valore soglia da non superare è infatti pari al 29,50%:

Rapporto effettivo spesa del personale/ media entrate correnti dell'ente	14,67%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	29,50%

Nella tabella di seguito si riporta il prospetto dimostrativo del rapporto effettivo tra spesa del personale e della media delle entrate correnti dell'Ente e conseguente capacità assunzionale per l'esercizio 2025:

<b>Spesa del personale al netto IRAP (A)</b>	<b>€ 79.797,53</b>
Entrate correnti rendiconto 2024	€ 607.926,50
Entrate correnti rendiconto 2023	€ 574.752,42
Entrate correnti rendiconto 2022	€ 549.835,19
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>€ 577.504,70</b>
FCDE	€ 33.674,30
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	<b>€ 543.830,40</b>
<b>RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE</b>	<b>14,67%</b>
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 D.M. – LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%
LIMITE SPESA PER RISPETTO VALORE SOGLIA TABELLA 1 D.M. (B)	€ 160.429,97
<b>SOMMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI NEL 2025 (B-A)</b>	<b>€ 80.632,44</b>

#### **Verifica non eccedenza di personale**

Ai sensi dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 le pubbliche amministrazioni che hanno un soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale. Non si rilevano situazioni di soprannumero

#### **Rispetto requisiti per l'assunzione di personale**

RISPETTO DEI TERMINI DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI.

L'art. 9 co. 1 -quinqies Legge 113/2016 prevede che in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione di bilanci di previsione, dei rendiconti o del bilancio consolidato, nonché di mancato invio entro trenta giorni del termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle pubbliche amministrazioni non possono procedere a assunzioni di personale.

Per quanto riguarda il bilancio 2025-2027 lo stesso è stato approvato con DCC n. 8 del 28 febbraio 2025 e risulta trasmesso alla BDAP.

Per quanto riguarda l'ultimo rendiconto da approvarsi, relativo all'anno finanziario 2024 l'ente ha approvato il rendiconto della gestione con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 30 maggio 2025 ed ha provveduto a trasmettere i relativi dati alla BDAP.

Per quanto riguarda il Piano integrato di attività ed organizzazione il d.m. 30 giugno 2022 n. 132 prevede che ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data, prevedendo successivamente all'art. 8 che in caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione il termine è differito a 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci. Il PIAO 2025-2027 è stato approvato con DGC n.13 del 24.03.2025.

Per quanto riguarda il piano delle performance lo stesso è stato approvato con DGC n. 19 del 30.04.2025.

Il piano delle azioni positive è contenuto nel presente documento.

## DEFICITARIETA' STRUTTURALE

L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D. Lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

### Assunzioni programmate

Ciò posto è intenzione di questa Amministrazione sfruttare gli spazi assunzionali finanziariamente sostenibili procedendo, nel corso dell'esercizio 2025, a partire dal 1° settembre 2025, all'assunzione, attraverso l'istituto della mobilità, di una figura professionale afferente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione (ex D1) per la copertura di un posto a tempo pieno e indeterminato per l'Ufficio Ragioneria.

Per tale figura sono previsti elementi retributivi mensili così come illustrati nella seguente tabella:

(A) STIPENDIO TABELLARE ex D1	€ 1.934,36250
(B) INDENNITA' DI VACANZA	€ 93,79900
(C) INDENNITA' DI COMPARTO	€ 51,90000
TOTALE (A+B+C)	€ 2.080,06150
(D) CPDEL 23,80%	€ 495,05464
(E) IRAP 8,5%	€ 176,80523
(F) TFR 2,88% (A + B)	€ 58,41105
<b>TOTALE (A+B+C) + (D + E + F)</b>	<b>€ 2.810,33242</b>

Attualmente il posto in ruolo presso l'Ufficio Ragioneria è vacante a seguito di cessazione per pensionamento avvenuto il 31/12/2023 e l'Ente ha in organico un solo dipendente afferente all'Area degli operatori esperti (ex B4) in ruolo per l'Ufficio demografico.

Non sono previste assunzioni per gli anni 2026 e 2027.

## **SEZIONE 4**

### **MONITORAGGIO**

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di San Martino Canavese non è obbligatorio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
  - secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si è dato conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.







