



CITTA' DI CANALE
Provincia di Cuneo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 51 DEL 18 MARZO 2026

Oggetto:

**APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O)
2026 - 2028**

L'anno **duemilaventisei**, addì **diciotto** del mese di **marzo**, alle ore **19:15**, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE
1. FACCENDA Enrico	Sindaco	Sì
2. DACOMO Francesca	Vice Sindaco	Sì
3. MALAVASI Simona	Assessore	Sì
4. DESTEFANIS Lidia	Assessore	Sì
5. SPERONE Domenico	Assessore	Sì
		Totale Presenti: 5 Totale Assenti: 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Anna Sacco Botto**, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **FACCENDA Enrico**, nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ✓ il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 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*”, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n 165, con più di 50 dipendenti, adottino il Piano integrato

di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, con aggiornamento annuale nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

- ✓ Il settimo comma del richiamato art 6 stabilisce che “in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10 comma 5 del D Lgs 27/10/2009, n 150 ferme restando quelle previste dall’art 19 comma 5 lettera b) del DL 24 giugno 2014, n 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n 114”;

Tenuto conto del DM 30 giugno 2022 n 132 con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Preso atto che il DM n 132/2022 stabilisce:

- All’art 7 comma 1 che “Ai sensi dell’art 6 comma 1 e 4, del D.L. 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, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
- All’art 8 comma 2, che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’art 7 comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni a quello di approvazione dei bilanci”;

Visto che il termine per l’approvazione del PIAO è stato differito al 31/3/2026;

Considerato che il Comune di Canale ha meno di 50 dipendenti per cui nella redazione del PIAO 2026 – 2028 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Rilevato che il P.I.A.O., come definito all’art. 6 del D.L. 80/2021, ha lo scopo 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, e, aggiornato annualmente, definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il

ricorso al lavoro agile, e 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;

- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) 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 inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Visti:

- il DPR n. 81 del 24.06.2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30.06.2022, contenente il "*Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", entrato in vigore il 15 luglio;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, unitamente ai rispettivi schemi-tipo;
- i pareri del Consiglio di Stato n. 506 del 02/03/2022 e 902 del 26/05/2022;

Dato atto che:

- a) per quanto attiene agli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui all'art. 6, comma 2 lettera a) del D.L. 80/2021:

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/7/2025, in ottemperanza all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 contenente gli obiettivi strategici e operativi sviluppati, in coerenza con le Linee Programmatiche di Mandato 2024/2029, in relazione alle missioni e ai programmi di bilancio;
 - con Deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 31/12/2025 è stato approvato il Piano delle risorse e degli Obiettivi 2026/2028, definendo gli obiettivi gestionali assegnati alle Posizioni Organizzative e al Personale dipendente, anche ai fini della valutazione delle performance, e individuati in funzione della realizzazione degli obiettivi operativi approvati con il DUP;
- b) per quanto attiene agli strumenti e obiettivi di reclutamento e della valorizzazione delle risorse interne di cui all'art. 6 comma 2 lettera c) del D.L. 80/2021, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 16/7/2025, il Comune di Canale ha approvato la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2026 – 2028 e successive modifiche che permette di garantire la sostituzione del personale nella misura massima consentita dalla normativa vigente (art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e DM 17/03/2020), nonché dalle risorse finanziarie disponibili nel Triennio 2026-2028;
- c) per quanto attiene le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere è stato approvato in Piano Triennale delle Azioni Positive 2026/2028, ai sensi dell'art. 48 del DLgs. 198/2006, con la DGC 134 del 09/07/2025 per il triennio 2026/2028
- d) per quanto attiene agli aggiornamenti del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza (PTPCT), già disciplinato dalla legge 6/11/2012 n.190 e s.m.i., ad oggetto *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* e dal D. Lgs. 14/3/2013, n. 33, e s.m.i., ad oggetto *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 21/1/2026, si è approvato il *“Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2026-2028”* ;

Ritenuto che:

- in attesa degli interventi normativi di armonizzazione degli strumenti programmatici, gli atti di programmazione indicati al precedente punto, già adottati dall'Ente, possano sostanzialmente assolvere alle finalità espresse dal legislatore in relazione ai corrispondenti ambiti programmatici;
- il P.I.A.O. 2026/2028 possa, conseguentemente, considerarsi un piano che integra gli atti di pianificazione già assunti dall'Ente in attuazione delle norme che regolano l'ordinamento degli Enti Locali con riguardo alle ulteriori prospettive programmatiche indicate dalle disposizioni dell'art. 6 del D.L. 80/2021;

Atteso che ai sensi del comma 4 dell'art.6 del DL 80/2021 il presente provvedimento deve essere pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale del Comune ed inviato al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale;

Richiamati:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*";
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni*";
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

Assunto ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, il prescritto parere in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in esame;

All'unanimità dei voti favorevoli, legalmente espressi.

DELIBERA

1) Di approvare i richiami, le premesse e l'intera narrativa quali parti integranti e sostanziale del dispositivo.

2) Di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028 (PIAO), allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, di cui rappresentano specifiche parti i seguenti atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/7/2025 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n 34 del 17/12/2025;
- Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2026/2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 31/12/2025;
- Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2026/2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 21/1/2026;
- Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2026 – 2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 16/07/2025 e successivi

aggiornamenti n. 137 del 16/07/2025 e successivi aggiornamenti;

- Piano delle Azioni Positive (PAP) 2026/2028, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 09/07/2025;
- 3) Di dare atto che eventuali successive modifiche ai singoli Piani parti integrante del PIAO 2025/2027 costituiranno automatica modifica del rispettivo Piano costituente il PIAO medesimo.
 - 4) Di pubblicare la presente deliberazione per 15 gg consecutivi all'Albo on line del Comune di Canale, ai sensi del combinato disposto tra l'art. 124, primo comma, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267 e l'art. 32 della legge 18.06.2009, n. 69, e in modo permanente sul sito web istituzionale nella sezione "*Amministrazione Trasparente > Provvedimenti > Provvedimenti degli organi di indirizzo politico*", ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 14.03.2013, n. 33.
 - 5) Di trasmettere tempestivamente il piano al Dipartimento della funzione pubblica utilizzando esclusivamente le apposite funzionalità presenti nell'area riservata del Portale PIAO

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole, espressa in forma palese il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente*
FACCENDA Enrico

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente*
Dott.ssa Anna Sacco Botto

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



COMUNE
DI CANALE (CN)
Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
PIAO 2026-2028

INDICE

PREMESSA

SEZ 1) SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZ 2) VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza

SEZ 3) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

3.1.2 Organigramma

3.1.3 Responsabilità organizzativa

3.1.4 numero dipendenti a tempo indeterminato

3.1.5 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.1.6 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

3.1.7 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

3.3.1 Premessa

3.3.2 l'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

3.3.3. la programmazione assuntiva 2023-2025

3.4 Formazione del personale

3.4.1 Premessa

3.4.2 Formazione

3.5 Piano Azioni Positive

SEZ 4) MONITORAGGIO

Premessa

L'articolo 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (c.d. Decreto Reclutamento), convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO).

Il PIAO si profila dunque come una nuova competenza per le pubbliche amministrazioni consistente in un documento unico di programmazione e governance creato, sia per poter snellire e semplificare gli adempimenti a carico degli enti, sia per adottare una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo dell'amministrazione.

Con il PIAO si avvia, nell'intento del legislatore, un significativo tentativo di (ri)-disegno organico del sistema pianificatorio nelle amministrazioni pubbliche al fine di far dialogare la molteplicità di strumenti di programmazione spesso, per molti aspetti, sovrapposti, così delineando un filo conduttore comune tra i diversi ambiti di programmazione. Il Piano ha, dunque, l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, racchiudendole in un unico atto.

Il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno, definisce i contenuti e lo schema tipo del Piao, prevedendo modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e aggiornato, a scorrimento, annualmente. Ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Con comunicato ANAC del 14/01/2026, per gli enti locali, è stato disposto il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2026/2028 al 30/3/2026

Introduzione

Il PIAO è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n.190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Nello specifico, ai sensi del comma 2 dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, i profili da inserire nel nuovo Piano integrato sono i seguenti:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il "necessario collegamento" della performance individuale con i risultati di quella organizzativa complessiva;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo; gli obiettivi formativi annuali e pluriennali finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management, 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;
- c) gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne. È posta una clausola di compatibilità finanziaria, rispetto alle risorse riconducibili al Piano triennale dei fabbisogni del personale (previsto dall'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001). Per quanto concerne la valorizzazione delle risorse interne, il Piano è tenuto a prevedere (nei limiti posti dalla legge) la percentuale di posizioni disponibili per le progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione, a tal fine, dell'esperienza professionale maturata, nonché dell'accrescimento culturale conseguito;
- d) la strumentazione per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia (L. n. 190 del 2012) ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti; la

pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) la modalità e le azioni mirate per la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni, per i cittadini con più di sessantacinque anni di età e per i disabili;
- g) la modalità e le azioni per la piena parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Spetta infine al Piano di definire le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti (art. 6 comma 3).

La mancata adozione del PIAO produce i seguenti effetti (art. 6 comma 7 D.L. 80/2021):

- è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del PIAO, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti;
- l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- nei casi in cui la mancata adozione del PIAO dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna Amministrazione, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Si aggiunge anche la sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro prevista dall'articolo 19 comma 5 lett. b) del Decreto Legge n. 90/2014, riferita alla mancata approvazione della programmazione anticorruzione.

Evoluzione normativa

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione

pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e

della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le recenti novità normative (DM 30/10/2025 e Linee Guida 2025) hanno ulteriormente rafforzato e precisato il ruolo del PIAO come documento unificante di diverse dimensioni della pianificazione pubblica

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2026-2028, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 17/12/2025. ed il bilancio di previsione finanziario 2026-2028 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 17/12/2026. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Situazione del Comune di Canale

A tale proposito, giova evidenziare peraltro come l'amministrazione, in un'ottica cautelativa e prudentiale, avesse già provveduto all'adozione di gran parte singoli atti previsti confluire in un documento unico.

Nello specifico, sono stati adottati i seguenti atti:

1. Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/7/2025 e relativa nota di aggiornamento approvata con DCC n. 34 del 17/12/2025;
2. Piano triennale della Performance, degli Obiettivi e delle Risorse 2026/2028

- approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 268 del 31/12/2025;
3. Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2026/2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 21/1/2026;
 4. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2026 – 2028 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 16/07/2025 e successivi aggiornamenti n. 137 del 16/07/2025 e successivi aggiornamenti;
 5. Piano delle Azioni Positive (PAP) 2026/2028, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 134 del 09/07/2025;
 6. Piano Triennale Comunale per l'informatica nella PA 2026/2028, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 18/03/2026

Struttura del PIAO

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, il PIAO è predisposto esclusivamente in formato digitale.

In base alle esigenze del ns. Comune, dopo analisi di alcune possibili opzioni secondo le quali è possibile strutturare il documento e che si diversificano rispetto alla composizione, all'organizzazione dei contenuti e alle modalità tecniche per la formazione del documento, si è scelto di strutturare il documento con la seguente modalità:

SINTETICA	Contenente le sole parti necessarie e funzionali a favorire il ruolo di guida dell'azione amministrativa, sulla base delle priorità strategiche dell'Ente volte alla realizzazione di Valore Pubblico, demandando la programmazione di dettaglio ad allegati al PIAO stesso
------------------	---

I contenuti programmatici sono distribuiti nei capitoli pertinenti del PIAO e sono interconnessi tramite codici numerici.

Si evidenzia che le modalità con cui effettuare le variazioni in ordine ai contenuti del PIAO, al fine di adeguarlo dinamicamente alle mutate esigenze dell'Amministrazione, dipendono dalla "struttura" di redazione dello stesso. Nel ns. caso avendo scelto di comporre i contenuti del documento in modo "**sintetico**", è possibile procedere attraverso successive deliberazioni di variazione che vanno a sostituire gli allegati al PIAO originariamente approvato.

Resta fermo che in caso di variazione dei contenuti della sezione “3. Organizzazione e capitale umano”, sottosezione di programmazione “3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale”, è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19, comma 8, della Legge n. 448/2001.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente: Comune di Canale

Indirizzo: Piazza Italia 18 12043 Canale (CN)

Telefono 0173979120 (centralino)

Email: protocollo@comune.canale.cn.it

PEC: ufficioprotocollo@certcomunecanale.it

Partita Iva e Codice fiscale: 00412270043

Sito web: comune.canale.cn.it

Codice Istat: 004037

Codice catastale: B573

Sindaco: Sig. FACCENDA Enrico

n. Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2025: 19

n. abitanti al 31/12/2025: 5395

Il Comune di Canale è situato nella parte nord orientale della provincia di Cuneo, al confine con l'Astigiano, tra le colline del Roero.

Canale fu fondato nel 1260 sui terreni appartenuti a diversi feudatari legati al Vescovo di Asti. La popolazione vi fu trasferita nelle terre dell'antico feudo di Crispiano signore d'Arneis del Roero. Ha in comune con altre città create d'impero nel medioevo la tipica forma concentrica. All'inizio del Novecento, in reazione alla tremenda grandinata del 1906 e ad altri fortissimi traumi che avevano minato alla base la viticoltura, l'agricoltura si rivolse alla coltivazione del pesco. Nacque così in quegli anni il mito di "Canale del Pesco", con tanto di mercato giornaliero e quantità di prodotto tale da consentire al paese di esportare questo prodotto anche oltre i confini nazionali e di rilanciare l'economia agricola del luogo grazie anche alla vocazione commerciale dei suoi abitanti. Attualmente, i pescheti si sono abbondantemente ridotti a favore di una nuova concezione di agricoltura basata sulla vite.

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Il Comune di Canale ha affidato nel corso del 2023, con finanziamento del PNRR Missione 1 componente 1 investimento 1.4 servizi e cittadinanza digitale, la progettazione del proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati nel rispetto delle linee guida in relazione agli obiettivi informativo-usabilità – accessibilità e reperibilità la cui messa a regime si avrà nel corso del 2025.

Nel corso del triennio è inoltre prevista l'estensione dei servizi tramite le diverse piattaforme PAGOPA, Notifiche digitali ecc.

Sono state inoltre presentate ulteriori istanze di contributo relative alla “digitalizzazione”

Alcune di queste sono state finanziate e, in particolare, riguardano:

1) PNRR – M1C1- INVESTIMENTO 2.2.3 – Digitalizzazione delle procedure (SUAP E SUE)

Con determina n 227/2025 è stato affidato il servizio di adeguamento piattaforma tecnologica SUAP che è attualmente in corso nel rispetto delle previsioni contrattuali e delle modalità previste dall'avviso pubblico

2) PNRR – M2C1 – INVESTIMENTO 2.2.3 – Digitalizzazione delle procedure (SUAP E SUE) ENTI TERZI

Con la determina n 416/2025 è stato affidato il servizio di adeguamento alle nuove specifiche tecniche di interoperabilità delle proprie componenti informatiche Enti Terzi per la gestione delle pratiche provenienti dagli sportelli unici per le attività produttive (SUAP) che è attualmente in corso nel rispetto delle previsioni contrattuali e delle modalità previste dall'avviso pubblico

E' stata inoltre presentata istanza di contributo relativa all'avviso pubblico recante “RISORSE IN COMUNE” rivolto ai Comuni per la presentazione di domande di partecipazione a valere sul PNRR M1C1 – Investimento 2.3 Competenze e capacità amministrativa.

A seguito della domanda inoltrata nei termini stabiliti dal bando, il Comune di Canale risulta nell'elenco dei Comuni ammissibili

Infine, sempre nell'ambito della digitalizzazione, con DGC n 142 del 16/7/25 la Giunta ha approvato il progetto denominato "Progetto di acquisizione nuovo software gestionale comunale comprensivo di analisi preliminare, migrazione dati esistenti, installazione, start up e servizi di assistenza/manutenzione. Periodo 1/9/25- 31/12/2030". I servizi affidati con determina n 363/2025 hanno avuto inizio a fine 2025 ed è previsto che vengano completati entro il primo semestre 2026.

L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di aumentare la percentuale delle pratiche amministrative gestibili completamente on line attraverso investimenti PNRR e percorsi formativi ad hoc al fine di rispondere alle esigenze di semplificazione ed accessibilità dei cittadini.

2.2 PERFORMANCE

Introduzione

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfano, nel loro complesso, i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del comune di Canale.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Pertanto gli obiettivi ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'Ente ed individuale, assegnati ai suddetti responsabili sono definiti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione (D.U.P.) ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Documento Unico di Programmazione (D.U.P.)	Approvato con	D.C.C.	n	18	del	30/7/2025
Nota di aggiornamento D.U.P.	Approvato con	D.CC.	n	34	del	17/12/2025
Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 e relativi allegati	Approvato con	D. C.C.	n.	36	del	17/12/2025
Piano Esecutivo di Gestione (PEG)	Approvato con	D. G.C.	n.	268	del	31/12/2025

Sulla base del sistema di valutazione della performance in uso presso questo ente, ad ogni responsabile di settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore definire la modalità di partecipazione agli

obiettivi di settore al proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP)

(pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale www.comune.canale.cn.it)

Rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

Programma di mandato 2024-2029

(pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale www.comune.canale.cn.it)

Si evidenzia che a seguito delle elezioni del 8-9 giugno 2024 si è provveduto a sviluppare le nuove linee di mandato

Il programma di governo del Sindaco Enrico Faccenda, Lista "Canale del Pesco", prevede le seguenti linee di azione:

1. COMUNICAZIONE PER I CITTADINI

L'obiettivo è quello di rinnovare il sito del Comune al fine di rendere sempre più agevole la navigazione ed immediata e diretta la comunicazione con i cittadini.

Inoltre è attiva una pagina Facebook sempre aggiornata al fine di comunicare e coinvolgere la popolazione. L'obiettivo è di realizzare una comunità canalese anche "virtuale"

2. SERVIZI ALLA PERSONA

L'attenzione per le fasce che devono essere maggiormente protette, bambini e anziani, continuerà ad essere una delle priorità dell'Amministrazione.

Nello specifico, per quanto riguarda il Circolo pensionati si desidera continuare a sostenere il tesseramento gratuito, le gite "fuori porta" e favorire momenti di svago e aggregazione.

Si vuole continuare a garantire uno spazio o sede a tutte le associazioni di volontariato, implementare giornate di sensibilizzazione alla partecipazione attiva della cittadinanza alle diverse associazioni e supportare i gemellaggi

3. POLITICHE GIOVANILI

I giovani rappresentano la vera risorsa della città e pertanto l'Amministrazione ha intenzione di canalizzare la loro energia e il loro entusiasmo a beneficio della collettività coinvolgendoli nella promozione delle diverse iniziative attraverso il dialogo ed un confronto continuo.

A tale riguardo è intenzione durante il nuovo mandato:

- avviare un progetto educativo nella Cittadella della Cultura, così da interessare e rendere parte attiva la fascia giovanile della città
- creare aule studio per gli studenti del territorio
- realizzare spazi coworking così da garantire lo scambio tra persone affinché possano maturare nuove competenze
- sfruttare il nuovo salone nella cittadella della cultura per dare seguito alle diverse iniziative culturali promosse sul territorio

4. CANALE GREEN

E' intenzione dell'Amministrazione salvaguardare il territorio ed in particolare il patrimonio boschivo. A tal riguardo si pensa di presentare alla Regione Piemonte la richiesta di modifica dei confini della Zona naturale di Salvaguardia dei boschi e delle Rocche del Roero

A tal riguardo si coinvolgeranno le associazioni ed i Comuni limitrofi al fine di valorizzare le aree verdi rendendole visitabili e fruibili.

In particolare si propone di attivare uno studio per la realizzazione di percorsi di congiunzione tra le varie frazioni, le tante borgate ed il centro storico.

Si continuerà la messa a dimora di un albero per ciascun nuovo nato a Canale, affidando la manutenzione alle associazioni interessate per garantirne la crescita.

Inoltre con la nascita del CER ROERO per la gestione della produzione e consumo di energia elettrica rinnovabile l'obiettivo è quello di ridistribuire alla popolazione e ai componenti della comunità energetica i benefici economici che ne deriveranno

Per quanto riguarda la raccolta differenziata, si sono raggiunti ottimi risultati che l'amministrazione intende ancora migliorare. Verranno mantenuti gli sconti del 20% per

coloro che praticano il compostaggio ed del 40% per le famiglie con reddito ISEE fino a 8000 euro

5. CULTURA E SCUOLA

Notevoli sono stati gli investimenti e gli interventi fatti in questi anni sull'istituto comprensivo, sulla scuola dell'Infanzia Regina Margherita e sul micronido.

E' intenzione dell'Amministrazione effettuare:

- Lavori di efficientamento della mensa scolastica
- Il proseguimento dei lavori di tinteggiatura interna dell'Istituto Comprensivo
- Il rifacimento dell'area esterna, frontale a Viale del Pesco
- Continuare ad offrire un sostegno economico a favore di iniziative didattiche specifiche e non
- Mantenere la rete di collaborazione tra territorio e scuola mediante la promozione di incontri/iniziative mirate a sviluppare il centro civico e la conoscenza del territorio

Nell'ambito culturale è intenzione dell'Amministrazione realizzare una Cittadella della cultura presso i locali dell'oratorio e rendere l'ingresso della biblioteca accessibile alle persone con disabilità

Si continuerà a promuovere le iniziative culturali, rivolte alle diverse fasce di età e finalizzate alla valorizzazione del patrimonio artistico locale. E' prevista anche l'installazione di nuove cabine (biblioteche mobili) in punti strategici del territorio comunale

In ambito musicale si continuerà a fornire sostegno all'istituto musicale promuovendo le iniziative concertistiche oltre a supportare l'istituto a livello progettuale con l'adesione a bandi proposti dai vari enti.

6. VALORIZZAZIONE DELLE FRAZIONI

Le frazioni sono sempre state oggetto di attenzione da parte dell'Amministrazione.

Durante il nuovo mandato, l'ideale è di realizzare:

- lavori di ampliamento del tratto della careggiata di Padre Marchiaro
- un riammodernamento del parco giochi di Valpone
- un rinnovamento dello spazio ex scuola Valpone con la creazione di un polo delle associazioni valponesi
- un sistema di videosorveglianza in tutti i nuclei frazionali
- percorsi tematici con cartellonistica dedicata
- un adeguato supporto delle iniziative promosse dalle varie borgate

7. AGRICOLTURA E TURISMO

Essendo il territorio del Roero riconosciuto come patrimonio UNESCO è intenzione dell'Amministrazione tutelarla e valorizzarne la bellezza attraverso:

- L'attivazione del Distretto del Cibo
- L'installazione di centraline meteorologiche integrate con le nuove tecnologie al fine di avere un ambiente sano e vivibile
- La realizzazione di materiale illustrativo per segnalare i sentieri e di punti belvedere del territorio
- Il supporto di attività turistico-ricettive e di carattere eno-gastronomico
- L'organizzazione di eventi mirati alla degustazione di prodotti tipici, anche in collaborazione con gli altri comuni del Roero
- Un Parco Giochi Avventura
- Una costante collaborazione con le associazioni ecologiste

Per quanto riguarda le manifestazioni si vogliono rafforzare i legami tra le diverse associazioni (Ente Fiera, i ragazzi dell'Ostu del Masche, il Comitato gemellaggio, le Proloco di Canale e Valpone ecc) al fine di creare sempre nuovi stimoli per variegare i diversi eventi che si susseguono durante l'anno.

8. ARTIGIANATO, INDUSTRIA E COMMERCIO

Artigianato, industria e commercio sono punti di forza della realtà del territorio

Nei prossimi anni è intenzione dell'Amministrazione:

- Realizzare un collegamento pedonale dalla Zona Artigianale alle fermate del bus verso Alba/Asti
- Riquilibrare l'illuminazione pubblica dei portici di Via Roma
- Organizzare la Fiera del Lavoro
- Creare un info point artigianato – industria
- Incentivare la collaborazione tra l'ACA e i commercianti canalesi per la realizzazione di eventi, vetrine e mercati a tema
- Coinvolgere i commercianti nelle diverse manifestazioni
- Potenziare il Mercatino della Pulci con campagne social ad hoc

9. SPORT E TEMPO LIBERO

Da sempre uno degli obiettivi dell'Amministrazione è quello di promuovere lo sport inteso come espressione non solo di benessere fisico ma anche come veicolo di valori quali il rispetto dei compagni, degli avversari e delle regole

In questi anni molti sono stati gli interventi volti all'adeguamento delle strutture sportive.

Durante questo mandato si vuole:

- Potenziare l'attività calcistica
- Costruire un campo da beach volley
- Ideare e realizzare un'infrastruttura per le mini-bici e skateboard destinate ai bambini, accompagnata da un'area pic-nic
- Strutturare dei percorsi per le mountain bike
- Installare colonnine di ricarica per le e-bike

Sempre in ambito sportivo si desidera:

- Ideare la Festa dello Sport con cadenza annuale per far sperimentare a tutte le fasce di età diverse discipline
- Aderire alla Settimana Europea dello sport, lanciata dalla Commissione Europea e che si tiene ogni anno a settembre
- Promuovere diverse giornate dello sport con i ragazzi diversamente abili, in collaborazione con il "Principe Ranocchio" ed il centro diurno "Rosa Spina" di Sommariva Bosco;
- Promuovere corsi di difesa personale femminile
- Promuovere corsi di formazione durante il Basket day
- Realizzare strutture per corsi di Parkour per bambini e parete di arrampicata
- Collaborare con la scuola per il Progetto Outdoor

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 140.000,00 e al contenimento della spesa.

Bilancio di Previsione Finanziario 2026-2028

(pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale www.comune.canale.cn.it)

Il Bilancio di previsione finanziario è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco

temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

Piano Esecutivo di Gestione PEG 2026-2028

(pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale (www.comune.canale.cn.it)

Con delibera n. 268 del 31/12/2025 la Giunta Comunale ha approvato il PEG 2026-2028 ed ha assegnato ai responsabili di servizio le risorse finanziarie sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2026-2028.

Il PEG 2026-2028 è costituito da Piano della Performance e Piano delle Risorse.

Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, unificati organicamente ed approvati nell'ambito del PEG 2026-2028, sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021. Essi rappresentano il naturale completamento del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permettono di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (Programma di mandato, Documento Unico di Programmazione, Bilancio di Previsione Finanziario, Piano esecutivo di gestione), un efficace strumento di budgeting in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun servizio.

Quadro complessivo della programmazione

Nel Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi, misurati

attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio.

Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori.

Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai Responsabili di servizio e al loro conseguimento vengono ricondotte le azioni dei titolari di Posizione Organizzativa, e di tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di Canale viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente riferisce la misurazione e valutazione delle performance, con articolazione di specifici valori parametrati, a:

- **Performance organizzativa:** livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole articolazioni organizzative;
- **Performance individuale:** competenza professionale e organizzativa dei singoli dipendenti, grazie alla quale si contribuisce al raggiungimento degli obiettivi.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

(pubblicato nella sezione **Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale** (www.comune.canale.cn.it) _ triennio 2026/2028) costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Il Comune di Canale con deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 21/01/2026 ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2026-2028, fatto salvo ogni successivo aggiornamento del Piano necessario per conformarsi ai provvedimenti attuativi ex art. 6 D.L. 80/2021.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

3.1.1 Organizzazione e compiti degli organi

Il **Segretario comunale**, in conformità con quanto specificatamente previsto dall'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta, ne cura la verbalizzazione, può rogare i contratti nei quali l'Ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali ed esercita ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco. Esercita, inoltre, tutte le altre competenze statutariamente previste.

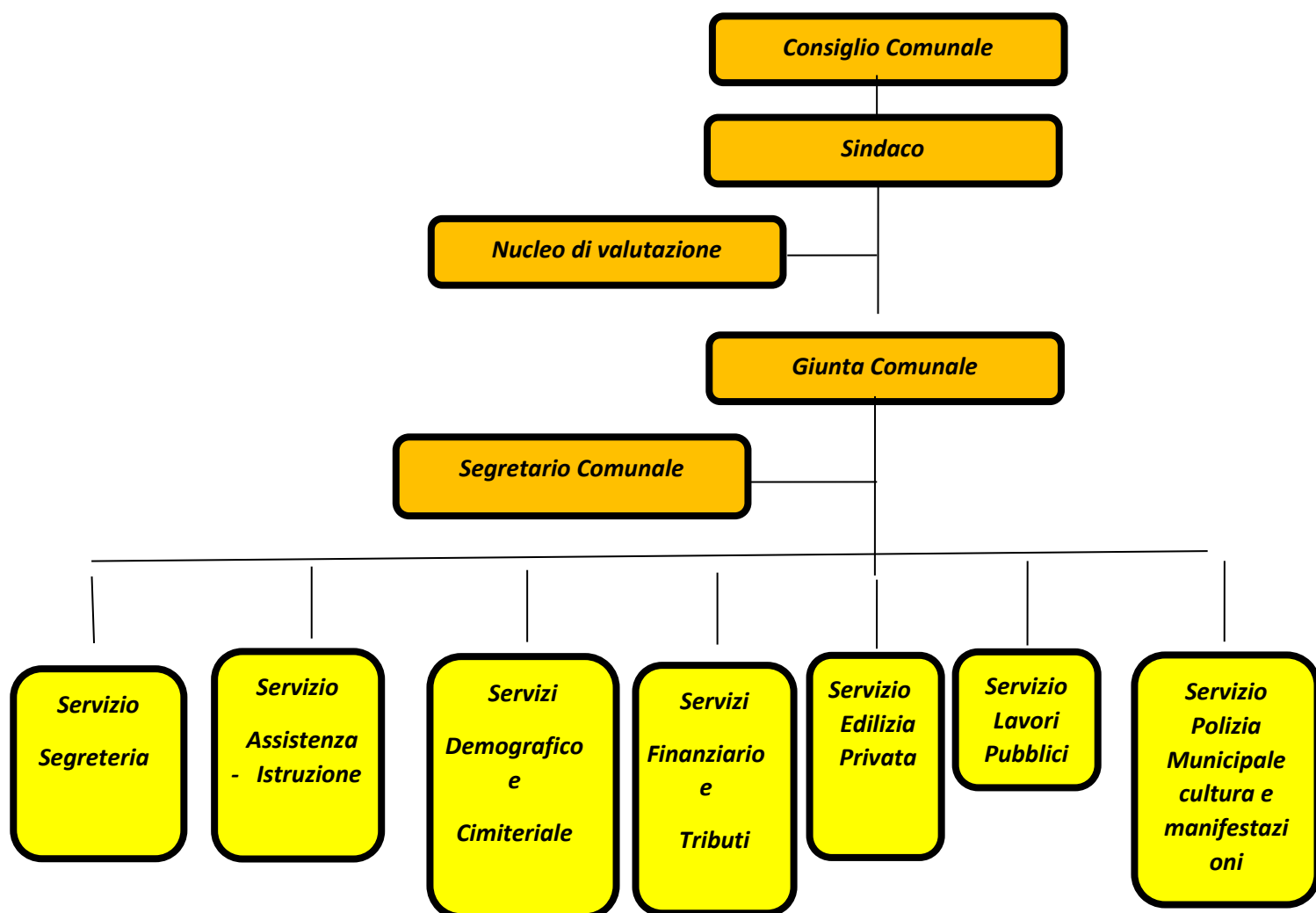
La struttura organizzativa è articolata in **Servizi**, che costituiscono la principale struttura organizzativa dell'ente e consente l'esercizio delle responsabilità gestionali e la principale forma di aggregazione per materia delle diverse competenze affidate in gestione all'ente, dove, nell'ambito delle direttive del Sindaco e della Giunta, si esercita l'autonomia gestionale e vengono attuati gli indirizzi programmatici, nel rispetto dei criteri definiti dai regolamenti di organizzazione e con gli assoggettamenti previsti dal sistema di controllo.

I **Responsabili di Servizio**, nel rispetto della autonomia gestionale che compete loro, sono chiamati ad una diretta responsabilità di risultato rispetto alle gestioni ad essi affidate dal Sindaco.

Informano l'attività delle strutture da essi dirette a logiche di informazione, collaborazione, programmazione nonché verifica e controllo delle attività svolte; assumono la diretta responsabilità dei risultati della gestione delle unità di riferimento a fronte della assegnazione di risorse umane, strumentali e di budget di spesa predefiniti; rispondono della corretta gestione, del raggiungimento degli obiettivi e del rispetto dei tempi assegnati; sono chiamati a

partecipare alle fasi di costruzione del piano delle performance, a rendicontare circa le fasi di attuazione degli obiettivi di rispettiva competenza ed a quant'altro stabilito dal Sistema di valutazione. A tale scopo i medesimi, con i poteri del privato datore di lavoro, adottano tutti gli atti di gestione del personale interno, nel rispetto delle normative, dei contratti di lavoro vigenti e delle norme regolamentari.

3.1.2 Organigramma



3.1.3 Responsabilità organizzativa

I ruoli di responsabilità all'interno del Comune di Canale sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa. Sono presenti le posizioni organizzative (dall'anno 2000).

Il vigente regolamento di dettaglio per la graduazione conferimento, valutazione e revoca delle Posizioni Organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 8/5/2019,. Le posizioni organizzative si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente alla categoria D.

3.1.4 Numero dipendenti a tempo indeterminato

L'Ente opera, all'1/1/2026, con la seguente dotazione di personale (compresi i responsabili): 20 unità.

Non vi è la presenza di personale dirigenziale, ma la direzione degli uffici e dei servizi è affidata ai responsabili titolari di posizione organizzative.

L'art. 12, CCNL 16 novembre 2022 ha stabilito che il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- *Area degli Operatori;*
- *Area degli Operatori esperti;*
- *Area degli Istruttori;*
- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.*

Il ns. comune, in relazione al proprio modello organizzativo, con propria DGC 27 DEL 15.03.2023 ha identificato i profili professionali collocandoli nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, allegate al CCNL sopraindicato

3.1.5 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una rappresentazione della situazione di fatto all'1/1/2026

CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
FUNZIONARI E EQ	2	3	5
ISTRUTTORI	6	5	11
OPERATORI ESPERTI	2	0	2
OPERATORI	2	0	2

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Settore Segreteria	0	1	1
Settore Socioassistenziale, istruzione	0	1	1
Settore Demografico	1	1	2
Settore Finanziario/tributi	1	3	4
Settore Edilizia Privata	6	1	7
Settore LLPP	1	0	1
Settore Polizia Municipale cultura e manifestazioni	4	0	4

Si rileva che per settore gli uomini sono maggiormente presenti nel settore edilizia privata per la presenza di operatori e operatori specializzati nonché nel settore polizia municipale.

Nessun dipendente nel 2025 ha usufruito di permessi ex legge 104/1992 mentre una dipendente ha usufruito di congedi parentali

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili dei singoli servizi, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

Per agire positivamente sul benessere organizzativo, l'amministrazione prosegue nell'attenzione dedicata alla comunicazione interna con l'obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da necessità di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.

3.1.6 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti

alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

A tal riguardo si rimanda a quanto indicato nella sezione Valore pubblico

3.1.7 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	14,75	14,70	14,65	14,60
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	No	No	No	No
Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	No	No	No	No
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	-16,26	Tale indicatore risulta positivo e si chiede di mantenerlo e comunque non peggiorare	Tale indicatore risulta positivo e non si chiede di mantenerlo e comunque non peggiorare	Tale indicatore risulta positivo e si chiede di mantenerlo e comunque non peggiorare

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il CCNL 16.11.2022 - triennio 2019/2021, ripreso dal CCNL 2022 – 2024, contiene la disciplina del “Lavoro a Distanza” suddivisa a sua volta tra “Lavoro Agile” e “Altre forme di lavoro a distanza –Lavoro da remoto”. I due istituti del lavoro non in presenza, dunque, designano due modalità di effettuazione della prestazione lavorativa ben distinte tra loro: 1) il primo, “lavoro agile”, profila un lavoro svincolato da precisi vincoli di orario e luogo e caratterizzato da attività di natura prevalentemente progettuale anche a contenuto amministrativo; 2) il secondo, “lavoro da remoto”, comporta invece, tenuti fermi gli obblighi riguardanti l'orario di lavoro, una modifica sostanzialmente circoscritta al solo luogo di adempimento della prestazione lavorativa -diverso dalla sede dell'ufficio.

L'Amministrazione con deliberazione n 26 del 12/2/2025 ha approvato il Regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile al fine di regolamentare e consentire ai dipendenti che ne facessero richiesta di aderire alla forma di lavoro più consona.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

((pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale (www.comune.canale.cn.it)

3.3.1 Premessa

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale rappresenta una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, va profilando nei prossimi anni un rischio di “*stallo produttivo*” dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

Tale situazione impone una gestione delle politiche assuntive caratterizzata da una modalità programmatico/attuativa ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della, al momento, più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

3.3.2 L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, sostituendo, tra l’altro, l’originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l’adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di “*dotazione di spesa potenziale massima*” che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l’effettivo *fabbisogno di personale*.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l’approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all’art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell’anno precedente (*cd. turn over*) ma basate sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate*, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell’ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti. Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2024, il Comune di Canale appare virtuoso, confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi.

3.3.3 La Programmazione assuntiva 2026-2028

La programmazione triennale del Fabbisogno del Personale 2026/2028 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 137 del 16/07/2025 e s.m.i

Formazione del personale

3.3.4 Premessa

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo) assumono ancor più importanza nella PA, viste le *sfide contemporanee* che è chiamata ad affrontare.

Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese. Affinché il processo di pianificazione degli interventi formativi possa concretamente raggiungere gli obiettivi sopra richiamati, a prescindere dagli adempimenti previsti anche dai contratti nazionali, occorre programmare gli interventi formativi secondo logiche strutturali, ossia con una temporalità di medio e lungo periodo nell'interno di percorsi definiti ed improntati al miglioramento continuo delle conoscenze e delle competenze, nonché disporre delle risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

3.3.5 Formazione

Sulla base di queste premesse, a livello operativo, la formazione del personale comunale si avvale di interventi di formazione specialistica calibrati sulle esigenze specifiche degli Uffici, volti ad accrescere il *know how* necessario a migliorare concretamente l'azione amministrativa in contesti resi sempre più dinamici dagli interventi del legislatore, oltre che da eventuali mutamenti nei contesti organizzativi.

In particolare il ministro per la pubblica amministrazione, il senatore Paolo Zangrillo, ha adottato una nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano. Con tale atto vengono ribaditi i principi cardine della formazione, intesa come una leva strategica per la crescita delle persone e delle amministrazioni pubbliche.

Nello specifico, essendo la formazione uno specifico obiettivo di performance, ciascun responsabile deve assicurare a partire dal 2025 la partecipazione attiva dei dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.

A tal fine viene garantita ai dipendenti la partecipazione a corsi obbligatori ex lege, ivi inclusi quelli in materia di anticorruzione, trasparenza e sicurezza luoghi di lavoro, corsi a catalogo (cd corsi spot), corsi gratuiti, corsi relativi al conseguimento di specifiche qualifiche professionali, corsi realizzati in abbonamento (tra cui "Anusca" per il personale dei servizi demografici), in adesione alle esigenze formative di volta in volta rappresentate dal personale dipendente.

In particolare, a seguito dell'acquisizione nuovo software gestionale comunale tutti i dipendenti saranno interessati da corsi di formazione in base ai programmi utilizzati dal servizio di appartenenza.

I dipendenti del servizio finanziario saranno inoltre impegnati nei corsi di formazione relativi all'adozione del nuovo sistema di contabilità accrual, messi a disposizione dalla ragioneria generale dello Stato.

3.5 Piano Azioni Positive

(pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del sito del Comune di Canale (www.comune.canale.cn.it))

La [legge 4 novembre 2010 n. 183](#) ha istituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per le pubbliche amministrazioni".

Il Comitato unico di garanzia (CUG) opera per assicurare, nell'ambito di lavoro, parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o

psicologica e di discriminazione.

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, all'articolo 48, intitolato “*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*” stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Conformemente alle sopra citate disposizioni normative, con deliberazione G.C. n. 134 del 09/07/2025. L'Amministrazione comunale ha approvato il piano triennale 2026/2028 che prevede, al fine di promuovere le Pari Opportunità, il Benessere Organizzativo ed il Contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicofisica i seguenti obiettivi e linee di azione:

Obiettivo 1 Promuovere le pari opportunità all'interno dell'Ente, anche in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale

Finalità strategica

Per i dipendenti, si vuole garantire una occasione di investimento sul proprio percorso professionale e di carriera e per l'amministrazione, una grande opportunità di crescita per il proprio sistema di competenze organizzative, finalizzata a fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Ambiti di azione:

A seguito della direttiva del ministro per la pubblica amministrazione, il senatore Paolo Zangrillo, in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano si intende garantire la crescita di tutti i dipendenti comunali, senza discriminazione di genere

Pertanto sarà cura dell'Amministrazione porre tutti i dipendenti nelle condizioni di partecipare ai diversi corsi di formazione

Nel corso dei prossimi anni è inoltre prevista, anche per le necessità di diversi servizi, una riorganizzazione interna, con contestuale assunzione di nuovo personale. Questo rappresenta un'opportunità di crescita per i dipendenti coinvolti mentre l'Amministrazione sarà impegnata a procedere alla selezione di nuovo personale nel rispetto del principio di pari opportunità, valorizzando la professionalità del personale più anziano e accompagnando l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze e conoscenze

Obiettivo 2 Tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti

Finalità strategica:

Garantire la salute e tutele del personale mantenendo l'efficacia ed efficienza dei servizi nei confronti dei cittadini

Ambiti di azione:

A seguito dell'ondata di caldo di questi mesi, in vista del periodo estivo alle porte, si chiede, al fine di tutelare la salute dei dipendenti che operano all'esterno, di modificare, compatibilmente con le esigenze dei diversi servizi, l'orario di lavoro al fine di evitare l'esposizione prolungata degli stessi nelle ore più a rischio

Per quanto riguarda invece il supporto alla genitorialità, si propone lo sviluppo di strumenti di accompagnamento da parte dell'Ente dei/delle dipendenti tra cui:

- l'articolazione individuale dell'orario di lavoro e delle ferie al fine di agevolare, nell'ambito delle esigenze degli uffici, le attività delle lavoratrici
- la possibilità da parte dei dipendenti che ne facessero richiesta di aderire alla forma di lavoro più consona.

Obiettivo 3 Promuovere la comunicazione e una campagna di sensibilizzazione sul tema del rispetto

Finalità strategica:

Il Comune di Canale si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del rispetto.

Ambiti di azione:

- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui diversi problemi e sulle possibili soluzioni da adottare;
- incontri formativi sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro;
- sensibilizzazione dei dipendenti e dei cittadini, attraverso gli strumenti di comunicazione propri dell'Ente e/o incontri a tema al fine di favorire la diffusione della cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31.07 di ciascun anno indicando:
 - a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.

Il monitoraggio conclusivo sarà esaminato dall'Organismo di valutazione

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.