



COMUNE DI CAVAGNOLO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026-2028

Comune di Cavagnolo	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Via C. Colombo n. 168 Codice fiscale: 82500670011 P.Iva: 01864760010 Sindaco: Andrea Gavazza Numero di abitanti al 31.12.2025: 2385 Numero di dipendenti al 31.12.2025: 9 Telefono:011/9151157 Sito internet: https://www.comune.cavagnolo.to.it Pec: cavagnolo@cert.ruparpiemonte.it

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
2.1 Valore pubblico	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.2. Performance	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. L'art. 2 del D.P.R. n. 81/2022 ha stabilito che, negli enti locali, il Piano dettagliato degli obiettivi e il Piano della Performance sono assorbiti nel PIAO. Il Piano della Performance 2026-2028 viene pertanto approvato come da apposito allegato, dando atto che sullo stesso è stata acquisita la prescritta validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il PNA 2022 ha introdotto nuove semplificazioni rivolte a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio.</p> <p>Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti <u>possono, dopo la prima adozione, confermare</u> per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.</p> <p>Ciò può avvenire sempre, salvo che nel corso dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;➤ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;➤ siano stati modificati gli obiettivi strategici;➤ siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. <p>Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.</p> <p>Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.</p> <p>Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione.</p> <p>Non essendo intervenuto alcuno dei suddetti fattori che avrebbero reso necessaria la stesura di un nuovo Piano, si conferma per le annualità 2026 e 2027 quanto già previsto nel Piano 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 31.01.2025.</p> <p>Si dà comunque atto che il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ha pubblicato apposito avviso in data 29.12.2025, invitando tutti gli interessati a presentare eventuali osservazioni ai fini dell'aggiornamento del Piano in questione. Entro il termine del 16 gennaio non sono pervenute osservazioni.</p>

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 27.12.2024 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente definendola come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Servizio Amministrativo:<ul style="list-style-type: none">✓ Affari Generali;✓ Demografici;✓ Istruzione;✓ Cultura e Turismo;✓ Politiche sociali e Politiche per la casa;✓ Polizia Locale;➤ Servizio Finanziario:<ul style="list-style-type: none">✓ Ragioneria;✓ Tributi;✓ Personale;✓ Elettorale;➤ Servizio Tecnico:<ul style="list-style-type: none">✓ Lavori pubblici;✓ Patrimonio✓ Ambiente;✓ Urbanistica ed Edilizia;✓ Commercio; <p>La dotazione organica del Comune di Cavagnolo alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p>

AREA	POSTI COPERTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3*
ISTRUTTORI	4*
OPERATORI ESPERTI	2
OPERATORI	0
totale	9

*di cui n. 1 part time 50%

A tali aree corrispondono i seguenti profili professionali:

PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO	
	T.Pieno	P.Time
Funzionario Tecnico		1
Funzionario Amministrativo-contabile	2	
Istruttore tecnico	1	1
Istruttore Amministrativo-contabile	1	
Agente di polizia locale	1	
Operatore Tecnico esperto	2	

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Servizio Amministrativo: n. 1 dipendente con profilo Funzionario Amministrativo contabile, n. 1 dipendente con profilo Istruttore amministrativo contabile, n. 1 dipendente con profilo Agente di polizia locale;
- Servizio Finanziario: n. 1 dipendente con profilo Funzionario Amministrativo contabile;
- Servizio Tecnico: n. 1 dipendente part time 50% con profilo Funzionario Tecnico; n. 2 dipendenti con profilo Istruttore Tecnico (di cui n. 1 part time 50%); n. 2 dipendenti con profilo Operatore tecnico esperto.

3.2 Organizzazione lavoro agile	<p>del Il CCNL 16.11.2022 ha disciplinato, in apposito titolo, il lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.</p> <p>Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro per i quali sussistano i requisiti necessari organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi vita e di lavoro.</p> <p>Il lavoro da remoto è prestato con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.</p> <p>L'organizzazione del lavoro a distanza presuppone l'adozione di apposita disciplina i cui criteri sono oggetto di confronto con la parte sindacale. Non essendo ancora stato fatto, nel corso del 2026 occorrerà pertanto dotarsi di apposito Regolamento per l'attivazione di tali modalità di prestazione lavorativa.</p> <p>Approvata la disciplina, gli istituti potranno essere attivati nel solo caso in cui la prestazione di lavoro in tale modalità non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti. A tal fine si dispone che, in una prima fase, la prestazione con tali modalità avvenga in misura residuale incrementando poi in modalità progressiva (partendo da una netta prevalenza del lavoro in presenza per poi svilupparsi in base agli esiti della nuova modalità organizzativa), rimettendo al Segretario Comunale le disposizioni attuative di tale indirizzo.</p> <p>L'Amministrazione si è attivata per dotarsi di strumenti digitali idonei a garantire la riservatezza di dati e informazioni che vengono trattati dal lavoratore con tali modalità di svolgimento della prestazione. In particolare è stata recentemente attivata l'operatività dei gestionali in capo all'Ente tramite Cloud.</p>
--	---

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell’anno precedente.	
	Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Cavagnolo, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:	
	AREA	POSTI COPERTI
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE	3*
	ISTRUTTORI	4*
	OPERATORI ESPERTI	2
	OPERATORI	0
	totale	9
*di cui n. 1 part time 50%		
Programmazione strategica delle risorse umane.		
Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali occorre dare atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:		
-L’art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:		
a) (lettera abrogata);		
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;		

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (2011-2013).

Il limite relativo al triennio 2011/2013 è rappresentato nella seguente tabella:

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA
Spese intervento 01	450.262,09	455.415,06	432.972,10	446.216,42
Spese incluse nell'int. 03	-	-	-	-
IRAP	30.971,96	30.745,00	28.685,25	30.134,07
Altre spese di pers. Incluse	-	-	-	-
Altre spese di pers. Escluse	132.355,54	87.120,00	79.706,90	99.727,48
Totale spese di personale	348.878,51	399.040,06	381.950,45	376.623,01

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 consente le assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.

<p>Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 2.000 e 2.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Cavagnolo) è pari al 27,6%; i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al suddetto valore soglia; la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006; <p>Dato atto altresì che:</p> <ul style="list-style-type: none"> dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 25,56% essendo tale valore inferiore al 27,6% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella. <p>Di seguito la tabella con i relativi calcoli:</p>			
	2022	2023	2024
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	1.191.830,92	1.267.650,10	1.309.628,47
Titolo 2	123.913,03	98.704,87	128.270,39
Titolo 3	265.320,40	240.477,01	273.941,19
Totale entrate correnti	1.581.064,35	1.606.831,98	1.711.840,05
(-) segreteria in convenzione: incassi	0,00	0,00	0,00
Media	1.633.245,46		
FCDE di competenza a previsione 2024 (assestato)	- -99.214,08		
Totale entrate correnti al netto FCDE	1.534.031,38		

spese di personale		ESERCIZIO 2024
CONTO FINANZIARIO		IMPORTO
U.1.01.00.00.000		355.039,78
U.1.03.02.12.001		0,00
U.1.03.02.12.002		0,00
U.1.03.02.12.003		0,00
U.1.03.02.12.999		0,00
(+) segreteria in convenzione (31.000 e vigili (6000): spese		37.000,00
Totale spese correnti		392.039,78
CALCOLO PERCENTUALE		ESERCIZIO 2024
Spese di personale		392.039,78
Media triennale entrate correnti al netto FCDE		1.534.031,38
Percentuale		25,56%

A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato

	PTFP 26/27/28
Numeratore	392.039,78
Denominatore	1.534.031,38
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	27,60%
Valore massimo teorico di incremento spesa	31.352,88

B) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	Rendiconto 2024	Incremento	Totale
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	392.039,78	31.352,88	423.392,66

Stima del trend delle cessazioni.

Non sono previste cessazioni nel 2026.

Stima dell'evoluzione dei bisogni.

La digitalizzazione dei processi e le sempre più numerose incombenze rendono necessario il rafforzamento e la riqualificazione della struttura comunale.

Non sono al momento previsti nuovi incrementi di organico, ma si deve provvedere al rafforzamento delle competenze attraverso adeguata formazione.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Si ritiene di disporre la seguente programmazione per il triennio 2026/2028:

Anno 2026: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Anno 2027: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Anno 2028: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Per tutte le annualità si autorizza l'eventuale conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 14 CCNL del 22.01.2004, dando atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile ammonta ad euro 4.100,00.

Formazione del personale.

La formazione va erogata a tutto il personale ed atterrà principalmente alla materia dell'etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si dovranno inoltre assicurare i percorsi formativi necessari per l'adeguamento delle competenze necessarie in relazione

	<p>alle novelle legislative.</p> <p>In via prioritaria si farà ricorso ai programmi di formazione messi a disposizione sul portale Syllabus assicurando la formazione digitale ivi prevista a tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari/EQ.</p> <p>Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.</p> <p>Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.</p>
--	---

Comune di Cavagnolo

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti. Va comunque rilevato che il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">• secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;• su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.