

COMUNE DI ANDEZENO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2026 - 2028

(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)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

| SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE | |
|---|---|
| <p><u>Comune di Andezeno</u> Indirizzo: Piazza Italia n.3 Codice fiscale/Partita IVA: 90003860013/01950080018 Sindaco: Ambrassa Agostino Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1998 Telefono: 011/9434204 Sito internet: https://www.comune.andezeno.to.it/ E-mail: protocollo@comune.andezeno.to.it PEC: comune.andezeno.to@legalmail.it</p> | |
| SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | |
| Valore pubblico | Nota integrativa al Documento Unico di Programmazione 2026-2028 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.31 del 18/12/2025 |
| Performance | <p>Il Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance è stato approvato con D.G.C. n. 3 del 05.02.2014 e confermato con D.G.C, n. 19 del 20/02/2019.</p> <p>Il Piano della performance 2026 validato dal NdV costituisce l'allegato A al PIAO 2026-2028</p> <p>L'Ente conferma gli obiettivi di accessibilità approvati con D.G.C. n. 16 del 31/03/2021.</p> |
| Rischi corruttivi e Trasparenza | <p>Si conferma per l'annualità 2026 il Piano Triennale per la Trasparenza 2021-2023 approvato con D.G.C. n. 17 del</p> <p>Il PTPCT comprendente la mappatura inerente la trasparenza e il patto di integrità –</p> <p>Si dà atto dell'adozione della delibera adottata dalla Giunta del piano integrato di azione e organizzazione 2026/2028 e contestuale approvazione del patto di integrità integrato con delibera adottata dalla Giunta Comunale n. 2/2025 del 13/01/2025 e delibera adottata dalla Giunta Comunale n. 7/2026 del 27/01/2026;</p> |

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

| | |
|--|---|
| Struttura organizzativa | <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS) è stato approvato con D.G.C n. 30 del 4/4/2008 e aggiornato con D.G.C. n. 79 del 10/12/2015 e con D.G.C. n. 5 del 20/1/2016.</p> <p>Il Regolamento sulla disciplina delle Posizioni organizzative è stato approvato con D.G.C. n. 49 del 17/11/2021.</p> <p>Si approvano le Azioni Positive allegate alla presente allegato C;</p> <p>A norma del Paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17/01/2023, le amministrazioni che impiegano fino a 49 unità di personale, dopo la prima adozione, non sono tenute a rielaborare la sottosezione, possono confermarne i contenuti per le successive due annualità con un provvedimento espresso.</p> <p>Con provvedimento di Giunta Comunale n. 7 del 27/01/2026 si è inoltre provveduto alla conferma della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività ed organizzazione 2025/2027.</p> |
| Organizzazione del lavoro agile | <p>Nelle more della mappatura delle mansioni smartabili per il 2026 l'organizzazione del lavoro agile è regolata dalla Disciplina per il lavoro agile presso il Comune di Andezeno composta di 13 articoli contenuta nel POLA approvato con D.G.C. n. 14 del 23/03/2021.</p> |
| Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale | <p>Per la programmazione inerente i Fabbisogni di personale si confermano le previsioni contenute nel DUPS, approvato con deliberazione adottata dal Consiglio Comunale n. 31 del 18/12/2025 - come da allegato seguente;</p> |

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In quanto Ente con meno di 50 dipendenti il Comune di Andezeno non è tenuto al monitoraggio.

ALLEGATO – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE:

ANNO 2026

Copertura del posto di Istruttore di Vigilanza resosi vacante a seguito pensionamento della dipendente;

Copertura del posto di Istruttore Amministrativo vacante a seguito passaggio di mansioni del dipendente all'area di vigilanza;

ANNO 2027

L'Amministrazione ritiene, per l'anno considerato di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

ANNO 2028

L'Amministrazione ritiene, per l'anno considerato di non programmare assunzioni riservandosi di decidere in ordine di eventuali assunzioni, nel periodo di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente.

Normativa in materia di assunzioni di personale Con effetto dal 20 aprile 2020 è entrato in vigore il decreto ministeriale del 17/3/2020 sui «nuovi limiti assunzionali» per i comuni, in base alla sostenibilità finanziaria, secondo le previsioni dell'art. 33 del decreto crescita (DL n. 34/2019, convertito con modifiche nella legge n. 58/2019). Individuazione dei valori soglia per fascia demografica Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune interessato. Nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale mentre nella Tabella 3 - art. 6 sono espressi i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale. Calcolo rapporto della spesa personale rispetto alle entrate correnti Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE); nell'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 vengono fornite le apposite definizioni di "spese di personale" e di "entrate correnti" da considerare a tal fine: Spesa di personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato; Entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata. Il concetto di "spesa di personale" indicato nel D.P.C.M. è diverso da quello considerato ai fini dell'art. 1, comma 557 e comma 557-bis (come per il comma 562), della L. n. 296/2006, ai fini del contenimento della spesa di personale complessiva. Il rapporto spesa personale/entrate correnti calcolato dall'Ente dovrà essere poi confrontato con i valori soglia riportati nelle Tabelle 1 (valori soglia più bassi) e 3 (valori con specifiche regole assunzionali diversificate):

Caso A - Comuni con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del “valore soglia più basso” (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020) I Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 (“valore soglia più basso”), dal 20/04/2020 possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Caso B - Comuni con rapporto spesa personale/entrate correnti compreso tra il “valore soglia più basso” ed il “valore soglia più alto” (art. 6, comma 3, D.P.C.M.) I Comuni che registrano un valore spesa personale/entrate correnti compreso tra il “valore più basso” ed il “valore più alto” devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all’ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti

Questo, ovviamente, potrà essere realizzato facendo leva sia sulle entrate correnti che sulla spesa di personale. Caso C: Comuni con spesa di personale al di sopra del “valore soglia più alto” (art. 6, commi 1 e 2, D.P.C.M. 17/03/2020) I Comuni che si trovano al di sopra del “valore soglia più alto”, come indicato in Tabella 3, sono invece tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia (anche in questo caso, operando sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale), eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia. Entro tali limiti, quindi, anche per questi Comuni rimangono in vigore le ordinarie facoltà assunzionali ed il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006. Si è riscontrato che l’Ente: - rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013; - ha provveduto ad adempiere a previsto dall’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l’inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero; - è stato rispettato il termine per l’approvazione del bilancio di previsione 2026-2028 e del rendiconto 2024 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio alla BDAP, ai sensi dell’art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016; - ha approvato il Piano triennale 2026 – 2028 di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell’art. 48 D.Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 4 del 17/01/2022; - rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all’indicatore dei pagamenti, elaborato sulla base dello schema di cui all’art. 9 del DPCM 22 settembre 2014; - che l’Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all’art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni Inoltre, in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria nella quale sono presenti vincitori di concorso pubblico da immettere prioritariamente nei ruoli ai sensi della normativa vigente in materia. Dal calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuato in base alla normativa vigente emerge che il Comune potrà procedere alla sostituzione di personale che sarà collocato a riposo negli anni 2026-2027-2028 come di seguito dimostrato:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI
(ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

| | |
|--------------------------|----------|
| COMUNE DI | ANDEZENO |
| POPOLAZIONE | 1998 |
| FASCIA | B |
| VALORE SOGLIA PIU' BASSO | 28,60% |
| VALORE SOGLIA PIU' ALTO | 32,60% |

| Fascia | Popolazione | (Valore soglia più basso) | (Valore soglia più alto) |
|--------|----------------|---------------------------|--------------------------|
| a | 0-999 | 29,50% | 33,50% |
| b | 1000-1999 | 28,60% | 32,60% |
| c | 2000-2999 | 27,60% | 31,60% |
| d | 3000-4999 | 27,20% | 31,20% |
| e | 5000-9999 | 26,90% | 30,90% |
| f | 10000-59999 | 27,00% | 31,00% |
| g | 60000-249999 | 27,60% | 31,60% |
| h | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% |

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

| | IMPORTI | | DEFINIZIONI |
|--|----------------|----------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 | | € 378.410,39 | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 SENZA IRAP | | €355.510,16 | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022 | 1.897.520,44 € | MEDIA | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023 | 2.036.306,52 € | 1.983.375,80 € | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024 | 2.016.300,44 € | | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024 | | 18.924,29 € | |

| | |
|--|----------------|
| MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE | 1.964.451,51 € |
| RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI | 18,09% |

Dalle valutazioni sopra indicate la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale è prevista nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale. Al verificarsi degli eventi generanti fabbisogno di personale aggiuntivo a tempo determinato o tramite convenzioni/comandi si provvederà ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare. Il Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2026-2027-2028 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla Circolare M.E.F. n. 9 del 2006.