

**COMUNE DI ANDEZENO
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2025 - 2027**

(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 2025-2027

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: 9 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2018 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 2025-2027 approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.37 del 16/12/2024
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 performace 2025 validato dal NdV costituisce l'allegato A al PIAO 2025-2027</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 2025 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 da atto dell'adozione della delibera adottata dalla Giunta del piano integrato di azione e organizzazione 2025/2027 e contestuale approvazione del patto di integrità integrato con delibera adottata dalla Giunta Comunale n. 2/2025 del 13/01/2025;</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 conferma nella sostanza il Piano delle Azioni Positive 2023-2025;</p> <p>A norma del Paragrafo 10.1.2 del Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'ANAC con deliberazione . 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. 2 del 13/01/2025 si è provveduto quindi alla conferma della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del piano integrato di attività ed organizzazione 2024/2026.</p>
Organizzazione del lavoro agile	<p>Nelle more della mappatura delle mansioni smartabili per il 2025 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> <p>Agli articoli 5 e 7 il riferimento alla corresponsione di buoni pasto va aggiornato come si legge nella nota di orientamento ARAN CFL204 del 16 gennaio 2023: ai dipendenti in regime di lavoro agile non spettano i buoni pasto.</p>
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	<p>Per la programmazione inerente i Fabbisogni di personale si fa confermano le previsioni contenute nel DUPS, approvato con deliberazione adottata dal Consiglio Comunale n. 37 del 16/12/2024 - come da allegato seguente;</p>
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>In quanto Ente con meno di 50 dipendenti il Comune di Andezeno non è tenuto al monitoraggio.</p>	

ALLEGATO – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE:

ANNO 2025

Copertura del posto di Operatore Esperto ex categoria B, a tempo pieno, che si renderà vacante a seguito di collocamento a riposo del dipendente per sopraggiunti limiti di età.
Copertura del posto di Istruttore di Vigilanza ex categoria C1 che si renderà vacante a seguito di collocamento a riposo della dipendente per sopraggiunti limiti di età.

ANNO 2026

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 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.

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 2025-2027 e del rendiconto 2023 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 2022 – 2024 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 2025-2026-2027 come seguito indicato:

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

COMUNE DI	ANDEZENO
POPOLAZIONE	2050
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

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 2023	392.526,57 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023 SENZA IRAP	367.676,07 €	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.824.718,56 €	MEDIA
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.897.520,44 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	2.036.306,52 €	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	23.042,25 €	

MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	1.896.472,92 €
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	19,39%

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 2025-2026-2027 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.

Premesso che le Amministrazioni Pubbliche, a seguito recepimento Direttiva 16 gennaio 2025 – in merito alla valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione, definiscono nel PAIO le politiche e i programmi formativi per l’attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni.

Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento¹. Il disegno e la concreta ed efficace attuazione delle politiche di formazione del personale sono una delle principali responsabilità del datore di lavoro pubblico e della dirigenza pubblica che ne esercita per legge le funzioni, specialmente quando preposta ad uffici dirigenziali con competenze generali in materia di gestione del personale. È compito del dirigente gestire le persone assegnate, sostenendone lo sviluppo e la crescita professionale. La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance.

La nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”*. Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione, come specificato nell’atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell’art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche *competenze in materia di gestione del personale*.