

**Comune di Cavour**  
(Città metropolitana di Torino)

Piano integrato di attività ed organizzazione

**(PIAO)**

**ALLEGATO 2**

Sottosezione 3

**Organizzazione Capitale Umano**

### **Sottosezione 3.1: Struttura organizzativa**

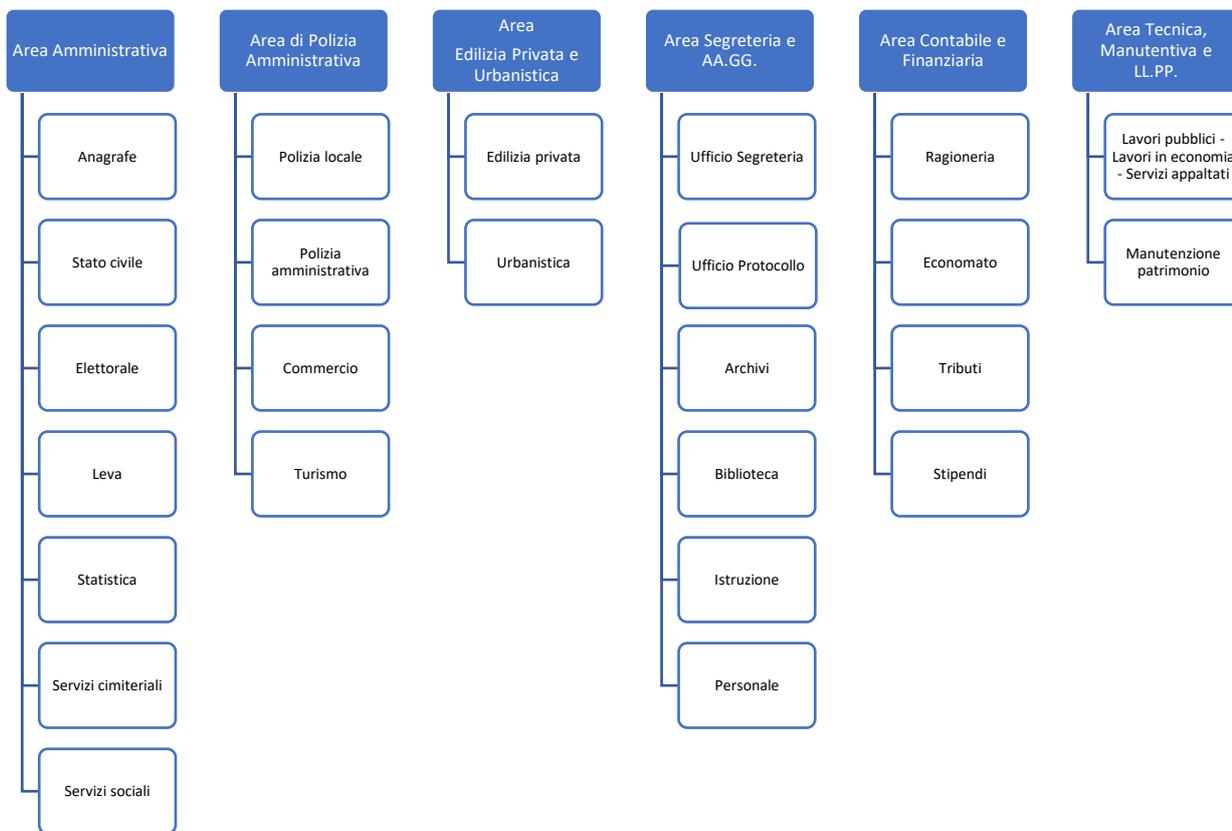
La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in sei Aree come segue



La struttura organizzativa risponde principalmente a criteri di funzionalità ed economicità e persegue l'obiettivo di assicurare un'evoluzione dei servizi in ottica di efficienza, efficacia e rapidità d'intervento.

Sono previste sei posizioni organizzative una per ciascuna Area.

Di seguito l'organigramma attuale del Comune.



## Sottosezione 3.2: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

<p>Riferimenti normativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);</li> <li>- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);</li> <li>- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);</li> <li>- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);</li> <li>- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- <i>(per i comuni, nell'esempio seguente)</i> d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri <i>soglia</i> e della capacità assunzionale dei comuni);</li> <li>- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);</li> <li>- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;</li> <li>- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).</li> </ul>
--

<p>3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</p>	<p><b>DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:</b></p> <p>TOTALE: n. 17 unità di personale oltre al Segretario Comunale</p> <p><i>di cui:</i></p> <p>n. 17 a tempo indeterminato</p> <p><b>SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO</b></p> <p>n. 5 Area Funzionari ed Elevata Qualificazione</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di Funzionario amministrativo n. 2 con profilo di Funzionario tecnico</p> <p>n. 9 Area Istruttori</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 3 con profilo di Istruttore amministrativo n. 1 con profilo di Istruttore tecnico amministrativo n. 2 con profilo di Istruttore contabile amministrativo n. 3 con profilo di Agente di Polizia locale</p> <p>n. 3 cat. Area Operatori esperti</p> <p><i>così articolate:</i></p> <p>n. 2 con profilo di operaio n. 1 con profilo di cuoco</p>
<p>3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:</b></p> <p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p><b>vedere all. a</b></p> <p><b>a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale</b></p>

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006.

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile qualora utilizzate per l'anno 2025, sarà compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera G.C. n. 104 del 30.11.2024, con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Cavour non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**b) stima del trend delle cessazioni:**

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevede una cessazione per mobilità nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: 1 cessazione per mobilità funzionario amministrativo  
ANNO 2026: nessuna cessazione prevista  
ANNO 2027: nessuna cessazione prevista

**c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Si prevede la sostituzione del funzionario tecnico che cesserà per pensionamento.

**d) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa

	vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 22/2025;
3.2.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra aree:</b> Non si prevedono modifiche della distribuzione del personale tra aree</p> <p><b>b) assunzioni mediante mobilità volontaria / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti / procedura concorsuale pubblica:</b> Assunzione di n. 1 funzionario tecnico a tempo indeterminato e pieno in sostituzione di personale cessato per collocamento a riposo, mediante mobilità o utilizzo di graduatoria vigente di altri enti o procedura concorsuale pubblica.</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b> Non sono previste progressioni verticali di carriera.</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b> Qualora necessari</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b> Non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale.</p>
3.2.4 Formazione del personale	<p>Il nuovo processo di riforma della Pubblica Amministrazione pone l'innovazione e la sostenibilità come asset strategici e lo sviluppo professionale dei dipendenti leva fondamentale per garantire il miglioramento dell'organizzazione della macchina comunale e del funzionamento dei servizi pubblici.</p> <p>Il legislatore, al fine di assicurare la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane ha, a più riprese, stabilito la necessità di formazione del personale. Recentemente è stato presentato il progetto "Ri-formare la PA Persone qualificate per qualificare il Paese", il Piano strategico del Dipartimento della Funzione Pubblica per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della PA. Questa proposta conta su un investimento quinquennale che si aggiungerà al naturale rinnovamento di competenze legato allo sblocco del turnover e alle nuove assunzioni necessarie all'attuazione del PNRR.</p> <p>In merito alle competenze digitali di base, si ritiene necessario approfondire l'area relativa ai dati, alle informazioni e ai documenti informatici; la comunicazione e condivisione; la conoscenza del funzionamento dei servizi online. Emerge la necessità di conoscere e/o approfondire argomenti quali la sicurezza dei dispositivi, i servizi pubblici digitali, la gestione documentale, gli strumenti digitali per il lavoro collaborativo. I percorsi pianificati per i prossimi anni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percorsi di formazione digitale, con particolare attenzione alle Competenze digitali di Base, il cui possesso da parte dei dipendenti è un requisito minimo per operare nei Servizi ove risulta necessario l'uso prevalente di tecnologia.</li> <li>2. Percorsi legati allo sviluppo del PNRR;</li> <li>3. Percorsi formativi per i nuovi assunti;</li> <li>4. Spazio d'informazione continua circa gli aggiornamenti normativi d'interesse comunale.</li> <li>5. Formazione obbligatoria in materia di prevenzione e repressione della corruzione e illegalità</li> <li>6. Formazione obbligatoria in merito al trattamento dei dati e privacy.</li> <li>7. Formazione relativa alla sicurezza sui luoghi di lavoro.</li> </ol>