



COMUNE DI CERES

- Città Metropolitana di Torino -

C.A.P. 10070 - Tel. 0123.53316 - Fax 0123.53501 - www.comune.ceres.to.it
Codice Fiscale 83000610010 - Partita IVA 04393920014

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Comune di Ceres
Indirizzo	P.za Municipio 12
Codice Fiscale/Partita IVA	83000610010
Codice Istat	001072
Codice IPA	c_c497
Sindaco	Davide Eboli
N. dipendenti al 31.12.2023	6
N. abitanti al 31.12.2023	1014
Telefono	012353316
Sito internet	https://www.comune.ceres.to.it
Email	anagrafe@comune.ceres.to.it
PEC	comune.ceres@pec.comune.ceres.to.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

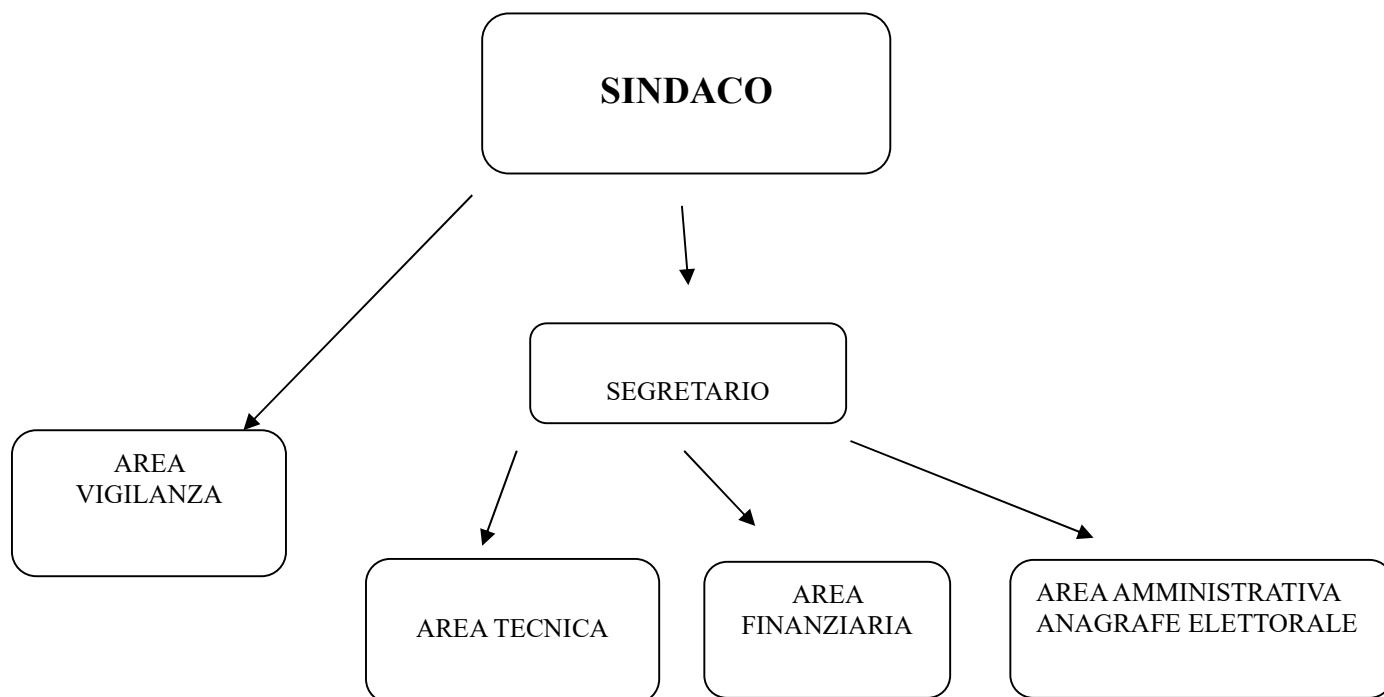
2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

Si confermano i contenuti approvati nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza per il periodo 2022/24, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.28 del 27/4/2022, stante l'assenza, nel periodo intermedio, del verificarsi di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, come emerge altresì dalla Relazione annuale sulla corruzione redatta dal Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nella persona del Segretario comunale

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

Unità Organizzativa – Profilo di ruolo	Tecnica	Economico Finanziaria	Vigilanza	Anagrafe stato civile	Elettorale
N. Posizione organizzativa		1	1		
N. Istruttori amministrativi/tecnici	1 in convenzione con il comune di Groscavallo	---	---	1	1
N. Operatori esperti	2	---	---		
Art. 1, c. 557, L.311/2004	----	---	---		

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Piano di Organizzazione del Lavoro Agile, è consentito laddove eventi climatici o imprevisti rendano oggettivamente impossibile il lavoro in presenza, dotandosi di idonee apparecchiature tecnologiche.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente – 2023 –

Categoria	Nr.	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D)	0	0	0
Area Istruttori (ex categoria C)	4	4	1 dipendente di altra amministrazione in convenzione
Area degli operatori esperti (ex categoria B)	2	2	=
Area degli operatori (ex categoria A)			
TOTALE	6	6	1

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

AREA AMMINISTRATIVA ANAGRAFE ELETTORALE

Servizio Segreteria, Protocollo, Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Servizi Sociali, Biblioteca,
- n. 2 dipendenti Istruttori amministrativi in posizione C5 e C4 a tempo indeterminato

AREA TECNICA

Pianificazione e attuazione urbanistica, gestione attività edilizia privata, Lavori ed opere pubbliche, Manutenzione Patrimonio ed Immobili Comunali, valorizzazione del patrimonio comunale ed ambientale
- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1 in convenzione con il comune di Groscavallo a 14 ore settimanali
- n. 2 operatori esperti B3 e B4 a tempo pieno e indeterminato

AREA FINANZIARIA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1 a tempo pieno indeterminato in convenzione con l'Unione Montana Alpi Graie a 18 ore settimanali, titolare di posizione organizzativa

AREA VIGILANZA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C5 a tempo pieno indeterminato, titolare di posizione organizzativa

Capacità assunzionale

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)
IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI È SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM. ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".
E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?
IN CASO LA RISPOSTA sia "NO" ALLA RIGA 87, QUALE È LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio) NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni
Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate

€ 165.473,29				
2020	2021	2022	2023	2024
23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
38.058,86 €	47.987,25 €	54.606,19 €	56.260,92 €	57.915,65 €
245.683,09 €	255.611,48 €	262.230,42 €	263.885,15 €	265.539,88 €
SI	SI	SI	SI	SI
/	/	/	/	/

UTILIZZABILI IN ALTERNATIVA ALLE SOMME SCRITTE SOPRA come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato fornito al Comune di Roma prot. N. 12454 del 15/01/2021

38.058,86

Valore soglia spese di personale			
abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL	valore di riferimento

		31.12.2019)	
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%	x	28,60%
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%		
tra 60.000 e 249.999	27,60%		
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			28,60%

21

b) Stima del trend delle cessazioni, sulla base a esempio dei pensionamenti.

Nessuna modifica

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Nessuna modifica Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

- a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree → Nessuna modifica
- b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento → Nessuna modifica
- c) Strategia di copertura del fabbisogno → Nessuna modifica

Formazione del personale:

Tutto il personale sarà coinvolto in processi formativi in materia di sicurezza del lavoro, PTPCT, e in generale in relazione alle specificità dell'area di competenza, anche mediante acquisizione di moduli di formazione on-line