



COMUNE DI SAN PONSO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2025-2027**

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà 1 Codice fiscale: 83501390013 P.Iva: 03853800013 Sindaco: GIGANTI Riccardo Numero di abitanti al 31.12.2024: 234 Numero di dipendenti al 31.12.2024: 1 Telefono: 012436522 Sito internet: https://www.comune.sanponso.to.it/it-it/home Pec: san.ponso@cert.ruparpiemonte.it

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO 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 SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO 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 2025-2027 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 SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il PNA 2022 e relativo aggiornamento adottato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 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>Considerato che l'Ente ha aderito ad una nuova convenzione di segreteria adottata con delibera di Consiglio n. 34 del 19.12.2024, alla quale è seguito decreto di nomina sindacale n. 5 del 07.02.2025 che vede il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rende necessario approvare un nuovo Piano (completo di relazione, All.1 Mappature aree Processi, All.2 Misure generali e All.3 Sottosezione trasparenza).</p>

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO E	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 07.03.2011 ha definito la struttura organizzativa dell'Ente definendola come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Servizio Amministrativo:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Segreteria✓ Ufficio Demografico;✓ Ufficio relazioni con il pubblico➤ Servizio Finanziario:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Ragioneria;✓ Ufficio Tributi;➤ Servizio Tecnico:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Lavori pubblici e viabilità;✓ Ufficio Territorio Edilizia Privata <p>La dotazione organica del Comune di San Ponso alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p>

AREA	POSTI COPERTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
ISTRUTTORI	1
OPERATORI ESPERTI	
OPERATORI	
totale	

*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		
Funzionario Amministrativo-contabile		
Istruttore tecnico		
Istruttore Amministrativo-contabile	1	
Agente di polizia locale		
Operatore Tecnico esperto		

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Servizio Amministrativo: n. 1 dipendente con profilo Istruttore amministrativo contabile,

<p>3.2 Organizzazione lavoro agile</p>	<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. Nel corso del 2022, con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 17.11.2022, l'ente si è dotato di apposito Piano. 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. Questo Ente non ha potuto avviare la sperimentazione del lavoro agile, in quanto l'organico non lo permette (n. 1 dipendente).</p> <p>L'Amministrazione si è comunque 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 SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE												
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p data-bbox="510 392 2022 488">Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente. Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di San Ponso, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:</p> <table border="1" data-bbox="510 488 1458 842"><thead><tr><th data-bbox="510 488 1305 576">AREA</th><th data-bbox="1305 488 1458 576">POSTI COPERTI</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="510 576 1305 632">FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</td><td data-bbox="1305 576 1458 632"></td></tr><tr><td data-bbox="510 632 1305 687">ISTRUTTORI</td><td data-bbox="1305 632 1458 687">1</td></tr><tr><td data-bbox="510 687 1305 743">OPERATORI ESPERTI</td><td data-bbox="1305 687 1458 743"></td></tr><tr><td data-bbox="510 743 1305 799">OPERATORI</td><td data-bbox="1305 743 1458 799"></td></tr><tr><td data-bbox="510 799 1305 842">totale</td><td data-bbox="1305 799 1458 842"></td></tr></tbody></table> <p data-bbox="510 879 2022 1294">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 562 della Legge 296 del 2006 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Il limite relativo all'anno 2008 è rappresentato nella seguente tabella</p>	AREA	POSTI COPERTI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		ISTRUTTORI	1	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		totale	
AREA	POSTI COPERTI												
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE													
ISTRUTTORI	1												
OPERATORI ESPERTI													
OPERATORI													
totale													

	Anno 2008
- Totale spese di personale	44.487,56

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.

spese di personale		ESERCIZIO 2023	
CONTO FINANZIARIO		IMPORTO	
U.1.01.00.00.000		€ 60.266,51	
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			
Totale spese correnti		€ 60.266,51	
CALCOLO PERCENTUALE		ESERCIZIO 2023	
Spese di personale		€ 60.266,51	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE		€ 252.235,24	
Percentuale		23,89%	

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

	PTFP 25/26/27
Numeratore	€ 60.266,51
Denominatore	€ 252.235,24
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	29.50%
Valore massimo teorico di incremento spesa	14.142,89

B) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	Rendiconto 2023	Incremento	Totale
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	€ 60.266,51	€ 14.142,89	€ 74.409,40

Stima del trend delle cessazioni: Non è prevista cessazione di personale nel 2025.

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. Nel 2025 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 2025/2027:

Anno 2025: non è prevista nessuna assunzione. L'ente continuerà ad avvalersi di lavoro flessibile per la copertura di alcune attività in particolare del settore tecnico e finanziario.

Anno 2026: Incremento dell'organico con l'inserimento di un dipendente a tempo parziale (l'Amministrazione valuterà una convenzione con un Comune limitrofo) per il rafforzamento del settore finanziario.

Si continuerà ad utilizzare personale di altri Enti per la copertura del settore edilizia privata e lavori pubblici vista l'esperienza dei tecnici individuati.

Anno 2027: non è prevista nessuna assunzione.

Lavoro flessibile: limite 2009 non presente.

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
Gaudio Mara	L. 311/2004 c. 557	SI
Mabrito massimo	L. 311/2004 c. 557	SI
Carboni Giuseppina	L. 311/2004 c. 557	SI
Poma Andrea	L. 311/2004 c. 557	SI

La corte dei conti con deliberazione N. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha deliberato il seguente principio di diritto: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Con provvedimento dell'organo di indirizzo politico n. 29 del 18.03.2025 si è assunto quale valore di riferimento la spesa sostenuta dall'Ente per assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee, quantificando l'importo in € 13.324,00.

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 alle novelle legislative.

In via prioritaria si farà ricorso ai programmi di formazione messi a disposizione sul portale Syllabus. In relazione all'andamento generale della formazione sarà realizzato con step annuali assumendo i seguenti indicatori:

- attestati rilasciati indicati per settore, per categoria contrattuale, inclusi i responsabili di settore;
- la media formativa, intesa come copertura delle attività formative rispetto al totale dei dipendenti dell'Ente;
- la spesa pro-capite per la formazione.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

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.

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO 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.