



COMUNE DI PERTUSIO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

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

Comune di Pertusio	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Via Forneris nr. 27 Codice fiscale: 83501630012 P.Iva: 02511250017 Sindaco: Avv. Giuseppe A. Damini Numero di abitanti al 31.12.2024: n.730 Numero di dipendenti al 31.12.2024: n.4 Telefono:0124617207 Sito internet: www.comune.pertusio.to.it Pec: pertusio@cert.ruparpiemonte.it

Comune di Pertusio

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 Pertusio

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 Pertusio

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. 35 del 17/12/2024, alla quale è seguito decreto di nomina sindacale n. 2 del 04/03/2025 che vede il Segretario Comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si rende necessario approvare un nuovo Piano (che viene allegato al presente documento).</p>

Comune di Pertusio

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n.66 del 16/12/2010 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente definendola come segue:</p> <p style="text-align: center;">UFFICIO</p> <p><u>Ufficio</u> Segreteria – Affari Generali – Relazioni con il pubblico – Appalti inerenti il servizio – <u>Ufficio</u> Elettorale – Anagrafe – Stato Civile – Statistico – Leva <u>Ufficio</u> Scolastico Socio Assistenziale – Sport – Cultura e Tempo libero <u>Ufficio</u> Ragioneria – Contabilità – Bilancio – Patrimonio – Economato – Appalti inerenti il servizio. <u>Ufficio</u> Tributi <u>Ufficio</u> Lavori Pubblici – espropri, forniture beni e servizi, manutenzione edifici, strade, verde e arredo – gestione infrastrutture, rifiuti, rete energia elettrica, riscaldamento, telefonica ed informatica. P.R.G.I. e strumenti attuativi Edilizia privata Repressione abusi Protezione civile Sicurezza sul lavoro</p> <p style="text-align: center;">SERVIZIO N. 1 – AMMINISTRATIVO CONTABILE</p> <p style="text-align: center;">SERVIZIO N. 2 – SERVIZIO TECNICO MANUTENTIVO</p> <p style="text-align: center;">SERVIZIO N. 3 - TECNICO</p>

La dotazione organica del Comune di Pertusio alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

AREA	POSTI COPERTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
ISTRUTTORI	1*
OPERATORI ESPERTI	1
OPERATORI	
totale	4

*di cui n. 1 part time 50%

A tali aree corrispondono i seguenti profili professionali:

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Area amministrativo - contabile: n. 1 dipendente funzionario elevata qualifica e n. 1 dipendente istruttore (part-time)
- Area tecnico-manutentiva: n. 1 dipendente funzionario elevata qualifica (in convenzione al 50%) e n. 1 dipendente operaio esperto profilo autista-scuolabus

AREA	POSTI COPERTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
ISTRUTTORI	1*
OPERATORI ESPERTI	1
OPERATORI	
totale	4

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

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Area amministrativo - contabile: n. 1 dipendente funzionario elevata qualifica e n. 1 dipendente istruttore (part-time 50%)
- Area tecnico-manutentiva: n. 1 dipendente funzionario elevata qualifica (in convenzione al 50%) e n. 1 dipendente operatore esperto profilo autista-scuolabus

3.2 Organizzazione lavoro agile	del <p>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. Non essendo ancora stato predisposto, nel corso del 2025 occorrerà pertanto dotarsi di apposito Regolamento per l'attivazione di tali modalità di prestazione lavorativa.</p> <p>Approvata la disciplina, 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.</p> <p>L'Amministrazione si è 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 Pertusio

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE												
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente. Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Pertusio espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:</p> <table border="1" data-bbox="510 488 1456 874"><thead><tr><th data-bbox="510 488 1305 576">AREA</th><th data-bbox="1305 488 1456 576">POSTI COPERTI</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="510 576 1305 647">FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</td><td data-bbox="1305 576 1456 647">2 (di cui 1 in convenz.)</td></tr><tr><td data-bbox="510 647 1305 715">ISTRUTTORI</td><td data-bbox="1305 647 1456 715">1 part time 50%</td></tr><tr><td data-bbox="510 715 1305 770">OPERATORI ESPERTI</td><td data-bbox="1305 715 1456 770">1</td></tr><tr><td data-bbox="510 770 1305 823">OPERATORI</td><td data-bbox="1305 770 1456 823"></td></tr><tr><td data-bbox="510 823 1305 874">totale</td><td data-bbox="1305 823 1456 874"></td></tr></tbody></table> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	AREA	POSTI COPERTI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2 (di cui 1 in convenz.)	ISTRUTTORI	1 part time 50%	OPERATORI ESPERTI	1	OPERATORI		totale	
AREA	POSTI COPERTI												
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2 (di cui 1 in convenz.)												
ISTRUTTORI	1 part time 50%												
OPERATORI ESPERTI	1												
OPERATORI													
totale													

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 0 e 1000 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Pertusio) è pari al 29,50%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al suddetto valore soglia;
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 23,49%.
- essendo tale valore inferiore al 29,50% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella.

Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

	2021	2022	2023
TITOLO	IMPORTO	IMPORTO	IMPORTO
Titolo 1	464.329,89	484.838,24	487.548,20
Titolo 2	62.392,34	80.452,86	66.030,71
Titolo 3	44.645,25	56.585,92	83.470,58
Totale entrate correnti	571.367,48	621.877,02	637.049,49
Media			
FCDE di competenza a previsione 2023 (assestato)		-4824,00	
Totale entrate correnti al netto FCDE		605.274,00	

spese di personale		ESERCIZIO 2023
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	
U.1.01.00.00.000	142.189,40	
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	0,00	
Totale spese correnti	142.189,40	
CALCOLO PERCENTUALE	ESERCIZIO 2023	
Spese di personale	142.189,40	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	605.274,00	
Percentuale	23,49%	

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

	PTFP 25/26/27
Numeratore	142.189,40
Denominatore	605.274,00
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	29,50%
Valore massimo teorico di incremento spesa	36.366,43

B) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	Rendiconto 2023	Incremento	Totale
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	€ 142.189,40	€ 36.336,43	€ 178.525,83

Stima del trend delle cessazioni.

non è prevista la cessazione del seguente 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: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Anno 2026: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

L'Ente valuterà durante l'anno di riferimento una assunzione a supporto dell'Ufficio tecnico/Ufficio Anagrafe.

Anno 2027: sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Per tutte le annualità si autorizza l'eventuale conferimento di incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 e art. 14 CCNL del 22.01.2004, dando atto che il limite di spesa per il lavoro flessibile verrà rideterminato con apposito atto di indirizzo vista la carenza del dato relativo al 2009 (l'ente non possiede storicità in merito al dato in questione).

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

	<p>alle novelle legislative.</p> <p>In via prioritaria si farà ricorso ai programmi di formazione messi a disposizione sul portale Syllabus assicurando la formazione digitale ivi prevista a tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari/EQ.</p> <p>Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.</p> <p>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.</p>
--	---

Comune di Pertusio	
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.

