

COMUNE DI GASSINO TORINESE

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. ___ del __/__/2025

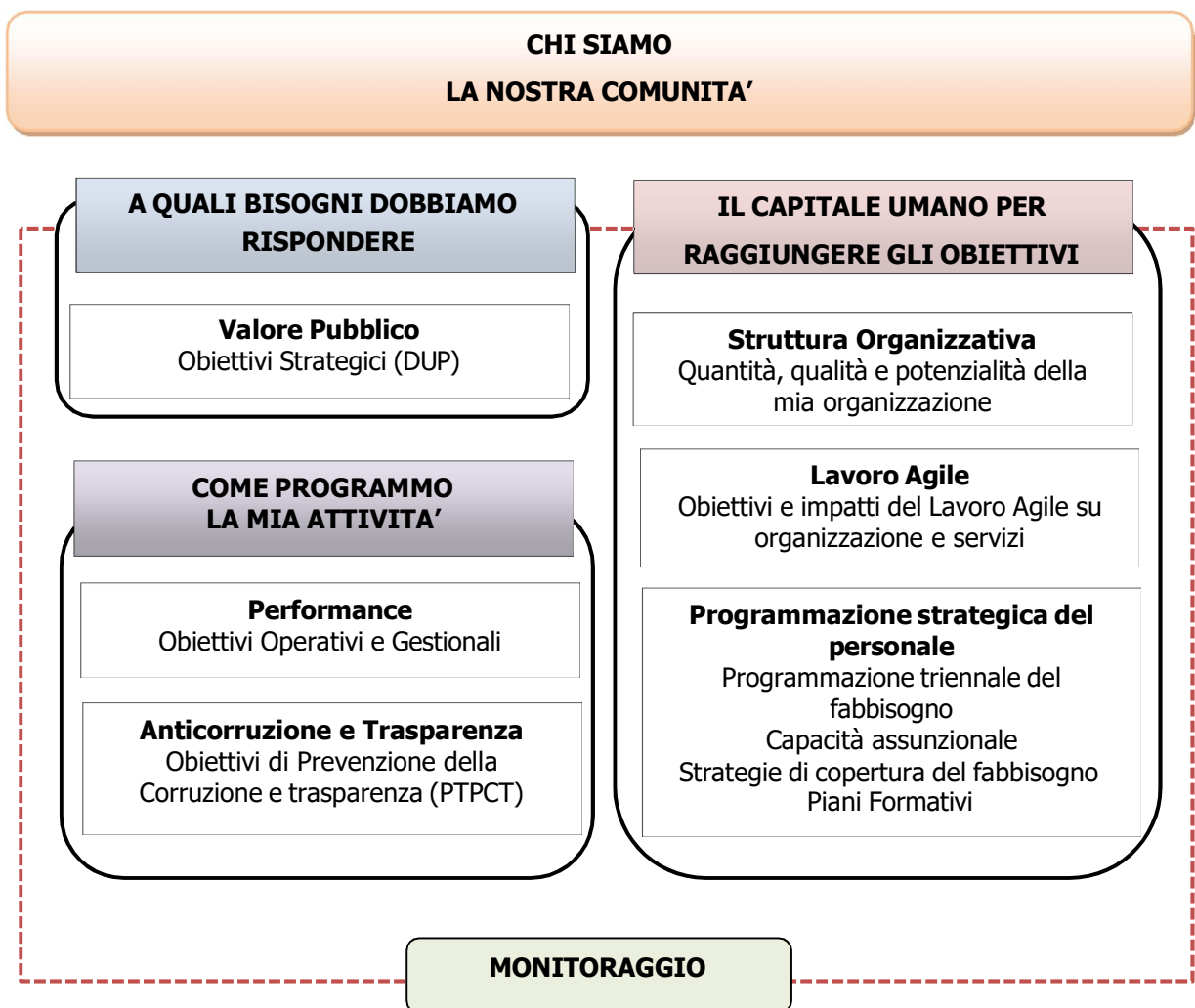
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	4
▪ Compiti e Responsabilità.....	4
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE.....	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	16
▪ Obiettivi di pari opportunità	24
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	21
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO	22
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	22
3.1.1 Modello Organizzativo.....	22
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	24
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	27
▪ Piano di Formazione.....	37
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	41

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO ¹ è stato promulgato con l’obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile “assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso” e consentire un maggior **coordinamento dell’attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



“... E’ lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l’altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

▪ **Compiti e Responsabilità**

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario Comunale	Apicali ²	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Funzionari / E.Q.	Segretario Comunale / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI GASSINO TORINESE
INDIRIZZO	Piazza A. Chiesa n. 3 - 10090 Gassino Torinese (TO)
SINDACO	Cristian CORRADO
PARTITA IVA	01776580019
CODICE FISCALE	82500830011
CODICE ISTAT	001112
PEC	gassino@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.gassino.to.it/
ABITANTI (al 31/12/2024)	9.259
DIPENDENTI (al 31/12/2024)	33 (A TEMPO INDETERMINATO)

Situazione socio-economica

Le condizioni e prospettive socio-economiche diventano particolarmente significative quando vengono lette in chiave di benessere equo sostenibile della collettività amministrata, per misurarne e confrontarne i relativi indicatori, basati sulla valutazione dei dati maggiormente rappresentativi della collettività stessa.

I parametri sui quali valutare l'effettivo avanzamento di una società non devono perciò essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di diseguaglianza e sostenibilità che forniscano concreti elementi di riferimento per la definizione delle politiche di sviluppo della comunità.

La popolazione

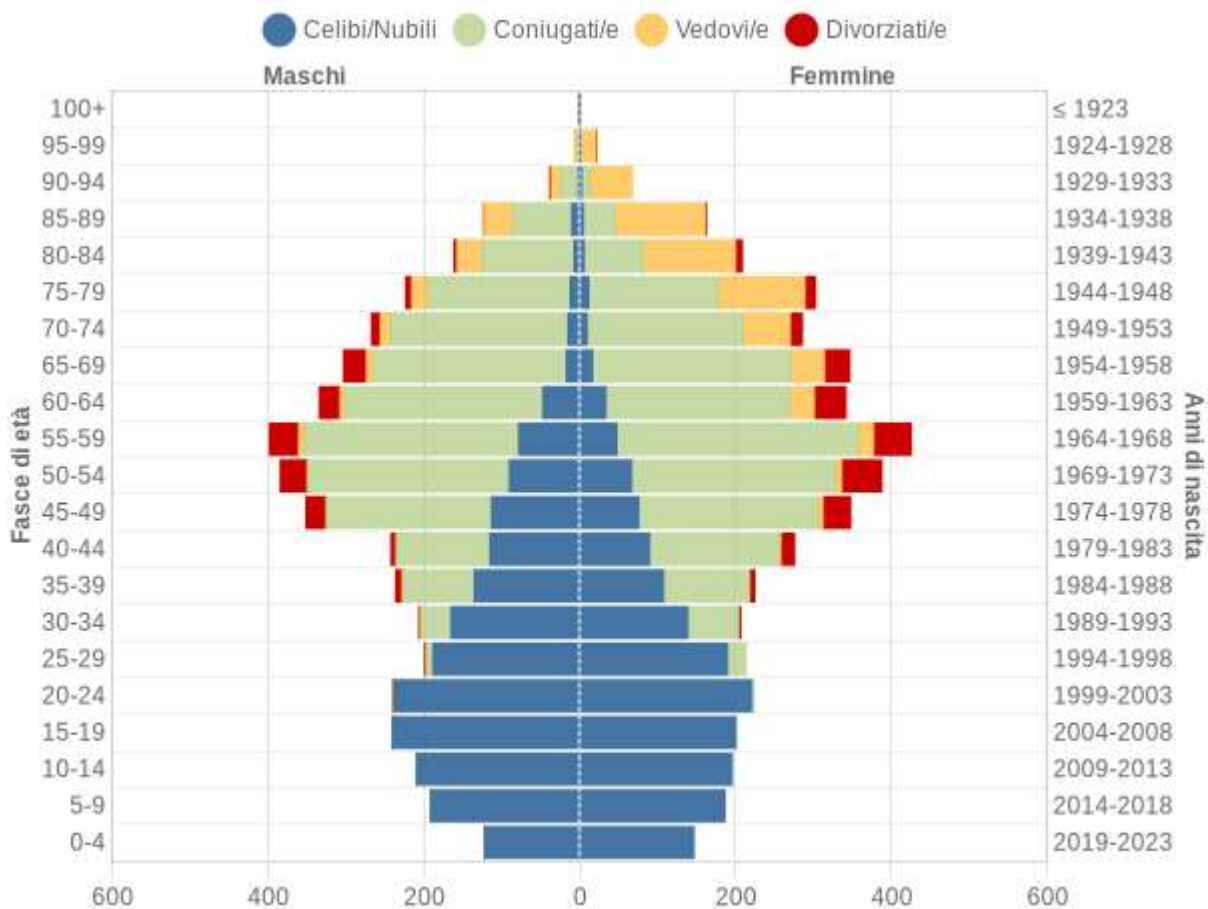
La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati dell'ultimo censimento ammonta a n. 9.536 abitanti che, alla data del 31/12/2024, secondo i dati anagrafici, si riducono a n. 9.259.

Nel seguente prospetto si espongono i dati della popolazione residente al censimento 2011:

Tipo dato	popolazione residente								
Territorio	Gassino Torinese								
Anno di Censimento	2011								
Cittadinanza	italiano-a			straniero-a/apolide			Totale		
Sesso	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	Totale
Età									
0-9 anni	432	361	793	42	43	85	474	404	878
10-19 anni	393	409	802	30	35	65	423	444	867
20-29 anni	357	404	761	47	48	95	404	452	856
30-39 anni	555	546	1101	61	88	149	616	634	1250
40-49 anni	780	760	1540	42	51	93	822	811	1633
50-59 anni	629	662	1291	23	26	49	652	688	1340
60-69 anni	571	602	1173	2	4	6	573	606	1179
70-79 anni	462	535	997	3	..	3	465	535	1000
80-89 anni	188	293	481	188	293	481
90-99 anni	8	43	51	8	43	51
100 anni e più	..	1	1	1	1
Totale	4375	4616	8991	250	295	545	4625	4911	9536

POPOLAZIONE MASSIMA INSEDIABILE COME DA STRUMENTO URBANISTICO VIGENTE: n. 10.734 abitanti.

Piramide delle Età - Rappresenta la distribuzione della popolazione residente a Gassino Torinese per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2024.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI GASSINO TORINESE (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Cittadini stranieri - Popolazione straniera residente a Gassino Torinese al 1° gennaio 2024. I dati sono provvisori in attesa dei dati definitivi del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera

COMUNE DI GASSINO TORINESE (TO) - Dati ISTAT al 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

SISTEMA PRODUTTIVO:

Totale Addetti, Localizzazioni per Attività Economica

Situazione alla data del 31/12/2024

Descrizione Attività Economica	Totale Localizzazioni
Agricoltura	146
Industrie Alimentari	N.D.
Industrie Tessili	N.D.
Industrie Legno	
Editoria e Stampa	
Fabbricazione Prodotti Chimici	
Produzione di Metalli e loro Leghe	
Fabbricazione macchine per Ufficio, Elaboratori	
Imprese Edili	
Turismo e agriturismo (strutture ricettive)	8
Sanità e altri servizi Sociali	
Istruzione	
Altri Servizi Pubblici	
Imprese non rientranti nelle altre categorie (attività di somministrazione alimenti e bevande)	27
Commercio fisso	221
Commercio ambulante/itinerante	170
TOTALE	572

TERRITORIO:

Superficie Km² 20,45

Risorse idriche

Laghi n. 0	Fiumi e torrenti n. 3
------------	-----------------------

Strade

Statali km	Provinciali km 15,77	Comunali km 36,90
Vicinali km 23,59	Autostrade km 0	

Piani e strumenti urbanistici vigenti

Se SI data ed estremi del provvedimento di approvazione

Piano regolatore adottato si no ...

Piano regolatore approvato si no D.G.R. n. 17-3205 del 30.12.2011 – pubbl. B.U.R. del 12.01.2012

Programma di fabbricazione si no ...

Piano edilizia economica e popolare si no ...

PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI

Industriali si no ...

Artigianali si no ...

Comerciali si no ...

Altri strumenti (specificare)

Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti

(art. 12, comma 7 D. L.vo 77/95) si no

Strutture

TIPOLOGIA			ESERCIZIO		PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE					
			Anno 2024		Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
Asili nido	n°	0	posti n°	0	posti n°	0	posti n°	0	posti n°	0
Scuole materne	n°	1	posti n°	144	posti n°	109	posti n°	109	posti n°	109
Scuole elementari	n°	2	posti n°	301	posti n°	307	posti n°	307	posti n°	307
Scuole medie	n°	1	posti n°	252	posti n°	218	posti n°	218	posti n°	218
Strutture residenziali per anziani	n°	0	posti n°	0	posti n°	0	posti n°	0	posti n°	0
Farmacie Comunali			n°	0	n°	0	n°	0	n°	0

Rete fognaria in km									
	- bianca	0	0	0	0	0	0	0	0
	- nera	0	0	0	0	0	0	0	0
	- mista	56	56	56	56	56	56	56	56
Esistenza depuratore		<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> n o	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> n o	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> n o	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> n o	<input checked="" type="checkbox"/> si <input type="checkbox"/> n o

TIPOLOGIA	ESERCIZIO		PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE							
	Anno 2024		Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027			
Rete acquedotto in km	26		26		26		26			
Attuazione servizio idrico integrato	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no		
Aree verdi, parchi, giardini	n°	9	n°	9	n°	9	n°	9		
	hq	9500	hq	9500	hq	9500	hq	9500		
Punti di illuminazione pubblica	n°	1373	n°	1383	n°	1393	n°	1393		
Rete gas in km	58		58		58		58			
Raccolta rifiuti in quintali	38843		38850		38850		38850			
	- civile	0	0	0	0	0	0			
	- industriale	0	0	0	0	0	0			
	- racc. diff. ta	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	
Esistenza discarica	<input type="checkbox"/> si	<input checked="" type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> si	<input checked="" type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> si	<input checked="" type="checkbox"/> no	<input type="checkbox"/> si	<input checked="" type="checkbox"/> no		
Mezzi operativi	n°	1	n°	1	n°	1	n°	1		
Veicoli	n°	10	n°	10	n°	10	n°	10		
Centro elaborazione dati	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no	<input checked="" type="checkbox"/> si	<input type="checkbox"/> no		
Personal computer	n°	65	n°	65	n°	65	n°	65		
Altre strutture (specificare)	...									

Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali

Di seguito sono esposti i principali servizi pubblici erogati, anche a mezzo di appalti, organismi partecipati e concessioni esterne: il tutto avendo quale obiettivo il perseguimento delle migliori condizioni di economicità ed efficacia per l'utenza.

MODALITA' DI GESTIONE:

Servizio	Modalità di svolgimento	Soggetto gestore (in caso di gestione esternalizzata)	Scadenza affidamento
Acquedotto fognatura depurazione	Affidamento a gestore d'ambito	SMAT S.p.A. Gestore ATO3 (Acquedotto – Depurazione e fognature)	31/12/2033
Gestione rifiuti	Gestione consortile tramite il Consorzio di Bacino n. 16	SETA S.p.A.	30/11/2029
Trasporto scolastico	Gestione diretta con affidamento in appalto	-	Servizio al momento non attivo
Refezione scolastica	Gestione diretta con affidamento in appalto	-	Fine anno scolastico 2025/2026
Gestione riscossione e accertamento nuovi canoni patrimoniali ex art. 1 c. 816 e 837 L. 160/2019	Concessione	M.T. S.p.A.	31/12/2025
Servizi socio-assistenziali	Consorzio intercomunale di funzioni	Consorzio Intercomunale Socio-Assistenziale CISA	-
Servizio metanodotto	Concessione	Italgas S.p.A.	31/12/2021 (Città Metropolitana di Torino - ATEM TO6 - si sta occupando dell'affidamento del servizio con coinvolgimento di tutti I Comuni ricompresi nell'ambito)

Organismi ed enti strumentali, società controllate e partecipate

In questa sezione sono riportate le descrizioni degli enti strumentali, delle società controllate e partecipate ai quali l'Ente ha affidato la gestione di alcuni servizi pubblici.

Si presenta un prospetto che evidenzia la quota di partecipazione in percentuale, il tipo di partecipazione e di controllo.

I dati e le informazioni contenute nel presente paragrafo sono tratti dall'analisi dei risultati degli organismi partecipati redatti nell'ambito del sistema dei controlli interni del Comune.

Denominazione sociale	Tipologia	% di partecipazione diretta al 31/12/2023	Capitale sociale al 31/12/2023
S.M.A.T. S.p.A.	Società a totale partecipazione pubblica	0,0118065%	345.533.762,00
S.E.T.A. S.p.A.	Società mista pubblico privata	0,6225523%	12.378.237,00
T.R.M. S.p.A.	Società mista pubblico privata	0,0034565%	86.794.220,00
S.A.T. s.c.r.l.	Società consortile a responsabilità limitata	0,5128205%	58.500,00
CONSORZIO DI BACINO 16	Consorzio di funzioni	4,15%	
CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI ASSISTENZIALI	Consorzio di funzioni	21,20%	
FONDAZIONE ESPERIENZE DI CULTURA METROPOLITANA	Fondazione senza scopo di lucro	14,29% * * Quota riferita al diritto di voto.	90.124,60

Indirizzi generali sul ruolo degli organismi ed enti strumentali e società controllate e partecipate

Denominazione	Tipologia	% di partecipazione diretta al 31/12/2023	Capitale sociale al 31/12/2023	Obiettivi e indirizzi
S.M.A.T. S.p.A.	Società a totale partecipazione pubblica	0,0118065%	345.533.762,00	Realizzazione degli investimenti programmati sul territorio comunale e regolare gestione del servizio idrico integrato.
S.E.T.A. S.p.A.	Società mista pubblico privata	0,6225523%	12.378.237,00	Perseguimento economicità nella gestione del servizio raccolta rifiuti; potenziamento raccolta differenziata; piena attuazione del piano industriale nel rispetto degli equilibri economico-finanziari di bilancio.
T.R.M. S.p.A.	Società mista pubblico privata	0,0034565%	86.794.220,00	Attività di gestione ed esercizio di impianti a tecnologia complessa volti al trasporto, recupero, trattamento, smaltimento e recupero di rifiuti; attività di progettazione e realizzazione di impianti a tecnologia complessa; attività di gestione di discariche di rifiuti non pericolosi; attività di ricerca connesse all'oggetto sociale; attività di gestione tecnico-manutentiva di

				impianti strumentali all'oggetto sociale
S.A.T. s.c.r.l.	Società consortile a responsabilità limitata	0,5128205%	58.500,00	Mantenimento degli standard di efficienza e qualità nella erogazione dei servizi. Mantenimento degli equilibri economico finanziari della gestione.
CONSORZIO DI BACINO 16	Consorzio di funzioni	4,15%	---	Puntuale controllo gestione sistema integrato raccolta rifiuti svolta da SETA S.p.A. Recupero margini economicità ed efficienza gestione T.A.R.I., affidata con convenzione.
CONSORZIO INTERCOMUNALE SERVIZI ASSISTENZIALI	Consorzio di funzioni	21,20%	---	Ottimizzare le risorse disponibili per garantire l'adeguata erogazione dei servizi socio-assistenziali agli aventi diritto, nel rispetto degli equilibri di bilancio.
FONDAZIONE ESPERIENZE DI CULTURA METROPOLITANA	Fondazione senza scopo di lucro	14,29%	90.124,60	Mantenimento degli standard di efficienza e qualità nella erogazione dei servizi. Mantenimento degli equilibri economico finanziari della gestione.

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti (tipologia di Ente in cui rientra il Comune di Gassino Torinese) non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Gassino Torinese negli anni precedenti ha scelto di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2, ai fini di una maggior visione organica della programmazione. L'Amministrazione è in procinto di avviare un percorso di riorganizzazione complessiva dei servizi e, di conseguenza, dell'organigramma dell'Ente. Per tale motivo risulta opportuno posticipare l'assegnazione degli obiettivi di performance ai diversi responsabili dei servizi a dopo la conclusione del processo di riorganizzazione di cui sopra. Si procederà quindi il prima possibile e con successivo atto all'approvazione del piano della performance per il triennio 2025-2027 e/o al relativo aggiornamento del PIAO 2025 – 2027.

L'amministrazione ritiene, però, non derogabile l'adozione dell'aggiornamento del piano delle azioni positive. Quanto sopra è motivato dalla considerazione della necessità di rendere esplicita la centralità del tema della promozione delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione nell'azione amministrativa della Giunta comunale;

Si procederà al momento dell'approvazione del Piano delle Performance ad effettuare il raccordo dello stesso con quanto stabilito dal presente documento in ambito di azioni positive.

▪ Obiettivi di pari opportunità (piano delle azioni positive)

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità, in continuità con quanto indicato nel PIAO 2024 - 2026, che soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere":

- a) Rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera;
- b) Miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un'accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- c) Assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.

Il PIAO è trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Torino ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente secondo le disposizione del comma 4 dell'art. 6 del D.L. 80/2019.

Analisi del contesto

a) Quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici (aggiornato al 31/12/2024)

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta i seguenti dati:

Lavoratori	Area Funzionari Titolari Elevata Qualificazione	Percentuale	Area (non E.Q.)	Percentuale	Istruttori	Percentuale	Operatori esperti	Percentuale	Totale	Percentuale
Donne	2	40%	2	67%	14	78%	3	43%	21	64%
Uomini	3	60%	1	33%	4	22%	4	57%	12	36%
Totale	5	100%	3	100%	18	100%	7	100%	33	100%

b) Personale disaggregato per genere e servizio di appartenenza

Servizio	Donne	Uomini	Totale
Servizio affari generali	3	1	4
Servizi al cittadino	4	2	6
Servizio finanziario e tributi	3	2	5
Servizio OOPP, edilizia e urbanistica	4	1	5
Servizio manutenzioni, ambiente e cimiteri	3	4	7
Servizio polizia municipale	4	2	6
TOTALE	21	12	33

c) Personale disaggregato per grado di istruzione, genere, categoria di appartenenza (Dato conto annuale anno 2024 aggiornato al 31/12/2023 – non sono ancora disponibili i dati aggiornati al 31/12/2024)

Sesso	Titolo di studio	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.
F	Licenza elementare			
	Licenza scuola secondaria di primo grado o professionale	3	1	
	Diploma scuola secondaria di secondo grado	2	8	3
	Laurea breve			
	Laurea		4	1

Sesso	Titolo di studio	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.
M	Licenza elementare			
	Licenza scuola secondaria di primo grado o professionale	4		
	Diploma scuola secondaria di secondo grado		2	
	Laurea breve		2	1
	Laurea		2	3

d) Personale con rapporto di lavoro a part time disaggregato per genere

Lavoratori	Part time 30 ore su 36 ore	Part time 27 ore su 36 ore	Part time 18 ore su 36 ore	Totale
Donne	1	1		2
Uomini			0	0
Totale	1	1	0	2

Obiettivi previsti

Il Comune di Gassino Torinese procede con il monitoraggio periodico dei dati di cui al punto precedente al fine di rilevare eventuali elementi che possano costituire un indicatore di criticità relative al rispetto delle pari opportunità tra i propri dipendenti e di porre in atto, nel limite delle proprie possibilità, gli interventi necessari per intervenire sulle criticità stesse.

Il lavoro di monitoraggio di cui sopra è parte di una programmazione strategica che individua obiettivi specifici orientati alla realizzazione degli obiettivi triennali indicati in premessa.

Nello specifico:

BENESSERE ORGANIZZATIVO E AMBIENTE DI LAVORO:

- **Comunicazione interna:** l'amministrazione, prima di tutto attraverso le iniziative connesse alla presente pianificazione, intende promuovere buone forme di comunicazione interna e condivisione di obiettivi e decisioni al fine di migliorare la circolazione delle informazioni sulle scelte operate e una gestione collaborativa e partecipativa delle lavoratrici/lavoratori (in particolare attraverso l'azione dei responsabili dei servizi ed eliminando le criticità eventualmente riscontrate);
- **Formazione:** il Comune di Gassino Torinese promuove la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale (a tal proposito si rimanda all'apposita sezione del presente documento), senza discriminazione di genere e adottando modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. L'amministrazione promuove, inoltre, la collaborazione con il territorio per la realizzazione di iniziative rivolte alla sensibilizzazione delle persone su tematiche connesse alla prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, anche mettendo a disposizione i canali di comunicazione istituzionale per dare diffusione a tali iniziative oltre che tra i cittadini anche tra i dipendenti dell'Ente.

- **C.U.G.:** L'Amministrazione ritiene prioritario procedere. Ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, alla costituzione del Comitato Unico di Garanzia presso l'Ente.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO:

- **Eventuali istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time:** l'amministrazione ha posto in essere quanto nelle proprie possibilità per conciliare le richieste dei dipendenti e le esigenze organizzative dell'Ente. In conseguenza di ciò negli anni compresi tra il 2021 e il 2024 l'Ente ha risposto positivamente alle istanze di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time che sono pervenute (complessivamente quattro, tutte le domande motivate da esigenze familiari). In riferimento a quanto sopra l'amministrazione ritiene di confermare la prassi di assicurare, per quanto possibile, una risposta positiva alle eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time inoltrate dai dipendenti, dando atto che sarà necessario vagliarle sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente, dei vincoli previsti dalla vigente normativa in ambito di numero massimo di rapporti part time attivabili e della presenza nei servizi di altri/e dipendenti interessati da esigenze di cura di familiari (tali considerazioni, alla luce delle esperienze degli scorsi anni, si rendono necessarie in considerazione della dotazione organica dei singoli uffici dell'Ente al fine di ottimizzarne l'organizzazione).
- **Forme di flessibilità dell'orario (per esigenze particolari):** accanto alle flessibilità orario prevista per la totalità di dipendenti, il vigente CCDI, conformemente alle indicazioni contenute nel PIAO relativo all'anno della sua sottoscrizione, prevede che *"1. Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di considerare eventuali proposte di forme di flessibilità dell'orario di lavoro del personale, che, assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro. 2. Specifiche agevolazioni di flessibilità d'orario potranno essere valutate in riferimento ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali (a titolo di esempio si fa riferimento a lavoratori che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992, siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL, si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie, siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti, siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori)"*. Si segnala che il CCDI sottoscritto il 18/12/2023 ha recepito l'art. 36 del CCNL del 16/11/2022 (Orario di lavoro flessibile) ampliando le possibilità per il personale di fruire di modalità per rendere flessibile l'orario di lavoro per venire incontro ad esigenze familiari/personali. L'operatività pratica di tali disposizioni è stata consolidata nel corso del 2024, in modo da arrivare alla piena operatività.

- **Smart working:** con deliberazione n. 139 del 05/12/2024 la Giunta comunale ha approvato il regolamento per la disciplina del lavoro agile all'interno dell'Ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali. L'amministrazione considera lo smart working uno strumento fondamentale per il miglioramento ai fini della conciliazione tra i tempi di vita e lavoro dei dipendenti del Comune di Gassino Torinese. Per quel che riguarda la programmazione delle linee applicative dei contenuti della citata deliberazione n. 139/2024 nel triennio 2025 – 2027, si rimanda all'apposita sezione del presente documento.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE:

Il Comune di Gassino Torinese garantisce la pari opportunità e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione relativamente alle procedure per l'accesso al lavoro ai sensi della vigente normativa. Si specifica che con deliberazione n. 138 del 05/12/2024 la Giunta comunale ha approvato le modifiche al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi recependo, tra il resto le disposizione dell'art. 6, comma 1, del D.P.R. 82/2023, prevedendo all'art. 44 che *"qualora il differenziale tra i generi sia superiore al trenta per cento, si applica il titolo di preferenza [...], in favore del genere meno rappresentato"*.

Si conferma, inoltre, quanto previsto nel PIAO 2024-2026 per assunzioni che rendano necessaria la previsione di specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari mansioni: il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Per quel che riguarda la presente Sezione si dà atto che la Giunta comunale ha confermato con propria deliberazione n. 3 del 16/01/2025 il vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (aggiornato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 21/03/2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024—2026).

Si richiama il Comunicato del Presidente ANAC del 10/01/2024 dove è specificato che con il *"PNA 2022 è stata introdotta un'importante semplificazione per tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Dopo la prima adozione, infatti è possibile confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO, PTPCT, documento che tiene luogo dello stesso o misure integrative del MOG 231). Si rammenta che ciò è possibile ove, nell'anno precedente: a) non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; d) per chi è tenuto ad adottare il PIAO, non siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza"*.

Alla luce di quanto sopra risulta necessario un aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in conseguenza del già citato percorso di riorganizzazione complessiva dei servizi che l'amministrazione è in procinto di avviare. Ai fini di tale aggiornamento risulta indispensabile il coinvolgimento dei responsabili dei nuovi servizi che saranno nominati con successivi decreti del Sindaco. Si rimanda, di conseguenza, l'aggiornamento del PTPCT ad un ulteriore atto, da predisporre successivamente alla deliberazione di approvazione della Riorganizzazione. Nelle more di quanto sopra si richiama il Piano confermato con la citata Deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 16/01/2025.

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni apicali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Elevate Qualificazioni, mentre la nomina delle Elevate Qualificazioni avviene con atto sindacale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Servizi compete alle posizioni apicali (Elevate Qualificazioni) che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Ai sensi del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Ultimo aggiornamento Delibera di GC n 138 del 05/12/2024) il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Servizi, Uffici ed eventuali unità di progetto che siano state costituite.

L'amministrazione comunale è in procinto di avviare un percorso di riorganizzazione complessiva dei servizi che si intende portare all'approvazione in Giunta entro la fine del mese di aprile 2025. Per tale motivo si procederà alla presente programmazione nelle more della conclusione di tale percorso di riorganizzazione, dando atto che la Giunta comunale di riserva di rivedere l'organigramma alla luce di eventuali spostamenti di competenze tra i diversi servizi.

Organigramma / Funzionigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportata una sintesi schematica dell'attuale organigramma dell'Ente redatta sulla base del vigente Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa (Delibera di GC n° 61/2015).

Si dà atto che risultano indicati i posti effettivamente coperti, comprese le assunzioni già disposte con determina. Si rimanda alla sezione 3.3 ai fini delle indicazioni delle assunzioni previste e della destinazione dei dipendenti assunti:

- SERVIZIO AFFARI GENERALI (responsabile ad interim funzionario contabile):
 - Ufficio segreteria e contratti: 1 funzionario amministrativo (condiviso con l'ufficio personale) e 2 istruttori amministrativi (di uno P.T. 83% fino al 30/06/2025);
 - Ufficio personale: funzionario amministrativo (condiviso con l'ufficio segreteria);
 - Ufficio Protocollo e URP: 1 operatore centralinista specializzato;
- SERVIZIO MANUTENZIONE, AMBIENTE E CIMITERI (1 funzionario tecnico con funzioni di responsabile):
 - Ufficio tecnico-amministrativo: 1 funzionario amministrativo e 1 istruttore tecnico;
 - Personale operante sul territorio: 2 operatori tecnici specializzati cimiteri e 2 operatori tecnici specializzati;
- SERVIZI AL CITTADINO (1 funzionario amministrativo cat. D con funzioni di responsabile):
 - Uffici demografici CED e servizi informatici: 2 istruttori amministrativi e 1 collaboratore amministrativo P.T. 75%;
 - Ufficio politiche sociali, istruzione e commercio: 2 istruttori amministrativi;
 - Ufficio cultura, sport, tempo libero e biblioteca civica: si rimanda alla sezione 3.3;
- SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE (1 funzionario comandante P.M. con funzioni di responsabile)
 - Agenti di Polizia Locale: 5 agenti di P.M. (di cui uno con assunzione già disposta con decorrenza al 01/04/2025);
 - Personale amministrativo: 1 operatore amministrativo specializzato – messo - fattorino;
- SERVIZIO OPERE PUBBLICHE, EDILIZIA E URBANISITICA (1 funzionario tecnico con funzioni di responsabile)
 - Personale tecnico: 1 funzionario tecnico e 2 istruttori tecnici;
 - Personale amministrativo: 1 istruttore amministrativo;
- SERVIZIO FINANZIARIO (1 funzionario contabile con funzioni di responsabile)
 - Ufficio ragioneria: 2 istruttori amministrativi;
 - Ufficio tributi: 1 istruttore amministrativo e 1 istruttore tecnico;

L'Ente è sprovvisto di personale con qualifica dirigenziale.

Il numero di dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa risulta pari a 6 unità di personale (senza tenere conto delle posizioni vacanti, dei rapporti di lavoro a tempo parziale).

Si dà atto che la Giunta comunale approverà, con successivo atto, il Funzionigramma dell'Ente aggiornato a quanto stabilito con la nuova riorganizzazione.

.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Si definisce "lavoro agile" la modalità flessibile di esecuzione del lavoro, finalizzata ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad incrementare la produttività, favorendo lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati. In particolare, l'art. 18, comma 1, della legge n. 81/2017 prevede che *"il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa (...)"* e prevede che *"la prestazione lavorativa debba essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*.

Tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro è stata estesa al pubblico impiego, ai sensi del comma terzo della disposizione richiamata, secondo cui la disciplina dettata si applica in quanto compatibile *"[...] anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti"*.

A seguito dell'insorgenza nei primi mesi dell'anno 2020 dell'emergenza epidemiologica da virus Covid19 e della conseguente adozione da parte del legislatore di norme appositamente dettate per la prevenzione ed il contrasto della diffusione del virus, si è manifestata la necessità di fare ricorso al lavoro agile in una forma speciale e derogatoria rispetto alle disposizioni di legge che disciplinano l'istituto.

In tale situazione il Comune di Gassino Torinese ha fatto ricorso allo smart working al fine di contenere i rischi di diffusione del contagio e consentire ai dipendenti di svolgere le proprie prestazioni lavorative con il maggior grado di sicurezza possibile. A tal proposito si richiama la deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 12/03/2020 avente ad oggetto "Indirizzi per l'attivazione del lavoro agile e individuazione delle attività indifferibili da rendere con la presenza in servizio, ai sensi dell'art. 1, comma 6, del D.P.C.M. 11/03/2020" e le successive deliberazioni di Giunta comunale n. 113 del 29/10/2020 e n. 22 del 15/03/2021 con le quali si sono fornite ulteriori indicazioni operative ai fini di adeguare le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei dipendenti all'evoluzione della situazione dei contagi. Con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 17/06/2021 è stata disposta la graduale sospensione delle previsioni degli atti precedenti e della possibilità per i dipendenti di svolgere la propria prestazione in modalità agile.

Il Comune di Gassino Torinese ha approvato la disciplina relativa al lavoro agile con deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 05/12/2024. Si dà atto che la deliberazione di cui sopra, prima dell'approvazione, è stata sottoposta al confronto con le organizzazioni sindacali secondo le previsioni dell'art. 5 comma 3 lett. I) CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16/11/2022.

L'amministrazione prevede di dare attuazione alle previsioni della disciplina approvata con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 139 del 05/12/2024 (di seguito "disciplinare") a partire dall'anno 2025.

A tal proposito si richiama l'art. 1 del citato disciplinare che testualmente prevede: "*1. L'Amministrazione, attraverso il lavoro agile, intende promuovere una visione innovativa dell'organizzazione del lavoro incentrata sul continuo miglioramento della performance e dei risultati dell'Ente, con l'obiettivo di stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, migliorare le azioni di conciliazione e, attraverso l'innovazione tecnologica, rendere più flessibile le modalità di resa della prestazione lavorativa, con particolare riferimento al luogo e alla gestione dell'orario di lavoro. 2. In particolare il Lavoro Agile si propone di: a) sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi misurabili e per risultati, al fine di favorire lo sviluppo della performance organizzativa ed individuale, la produttività e la qualità dei servizi; b) garantire un ambiente di lavoro flessibile e dinamico, promuovere una cultura del lavoro basata sui risultati, sulla responsabilizzazione del gruppo di lavoro e individuale; c) instaurare relazioni professionali fondate sulla fiducia aumentando il coinvolgimento dei lavoratori e la possibilità di attrarre talenti dall'esterno; d) aumentare e migliorare le misure di work life balance (il rapporto quotidiano tra le priorità connesse alla vita personale e professionale) favorendo un maggior benessere in ambito lavorativo; e) favorire lo sviluppo e l'utilizzo delle nuove tecnologie, migliorando la dotazione informatica disponibile ai lavoratori e formando i lavoratori all'uso di nuovi strumenti; f) ottimizzare l'utilizzo delle sedi e degli spazi appartenenti all'Amministrazione; g) promuovere e implementare soluzioni organizzative innovative per garantire un miglior bilanciamento del tempo lavorativo e del tempo familiare di tutto il personale, in modo compatibile con le esigenze di sviluppo dell'organizzazione in termini di produttività e qualità dei servizi e con le connesse esigenze tecnico-organizzative; h) promuovere la mobilità sostenibile riducendo gli spostamenti casa - lavoro, favorendo una politica ambientale di diminuzione dell'inquinamento atmosferico, in un'ottica di condivisione della responsabilità sociale; i) sensibilizzare i lavoratori alla condivisione di stili di vita sostenibili ed equi nei confronti dell'ambiente e della società.*"

Alla luce di quanto sopra nel corso dell'anno 2025 l'Amministrazione non intende porre dei vincoli ai responsabili dei Servizi sul numero di accordi di lavoro agile che possono essere sottoscritti, fatta salva la necessità di garantire che non vi sia alcun pregiudizio alla fruizione da parte dei cittadini dei servizi del Comune. Nello specifico si fa riferimento:

- le previsioni degli articoli 3 e 5 del disciplinare, in particolare l'art. 5 fornisce le indicazioni al fine dell'individuazione delle attività che possono essere svolte in modalità agile;
- eventuali valutazioni dei Responsabili stessi sulla necessità di limitare le giornate di smart working concesse ai dipendenti assegnati ai propri servizi al fine di garantire il regolare funzionamento degli uffici comunali, in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del disciplinare.

In linea con le previsioni delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 2024 e del 2025 in materia di formazione, sarà prevista una specifica formazione per i dipendenti che sottoscriveranno accordi per il lavoro agile rispetto alla quale si rimanda alla specifica sezione del presente documento.

Dopo il termine dell'anno 2025 si procederà ad effettuare un monitoraggio utile per verificare come l'attuazione pratica del lavoro agile sia stata coerente con gli intenti esplicitati nel citato articolo 1 del disciplinare ed introdurre eventuali correttivi nella stesura del PIAO 2026 – 2028. In sede di monitoraggio si verificherà, tra il resto:

- la necessità di prevedere eventuali rotazioni del personale interessato dal lavoro agile, ai fini di permettere a tutti i richiedenti di potervi accedere;
- l'efficacia delle dotazioni informatiche fornite ai fini dell'adeguato svolgimento della prestazione lavorativa e delle garanzie la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate;

Si specifica che alla data odierna risultano sottoscritti n. 7 accordi per lo svolgimento del lavoro agile, tutti a tempo indeterminato e distribuiti come segue:

AREA di cui al CCNL 2022	SESSO	SERVIZIO	N. GIORNATE NELLA SETTIMANA
Istruttore amministrativo (ex. cat. C)	Donna	Affari Generali	2
Istruttore amministrativo (ex. cat. C)	Donna	Affari Generali	2
Istruttore amministrativo (ex. cat. C)	Donna	Servizio Finanziario	1
Istruttore amministrativo (ex. cat. C)	Donna	Servizio Finanziario	1
Istruttore amministrativo (ex. cat. C)	Donna	Servizio Finanziario	1
Istruttore tecnico (ex. cat. C)	Uomo	Servizio Finanziario	1
Funzionario tecnico (ex. cat. D)	Donna	Servizio OO.PP., Urbanistica ed Edilizia	1

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa

L'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Si evidenzia che i contenuti nella presente sezione sono stati formulati, sentiti i Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 7 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. Le previsioni del presente documento troveranno attuazione solo nella misura in cui risulteranno coerenti con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2025 – 2027 e il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, approvati mediante deliberazioni del Consiglio comunale (nota di aggiornamento al DUP con D.C.C n. 59 del 30/12/2024 e bilancio con D.C.C. n. 65 del 21/12/2023 e s.m.i.). Si specifica che le assunzioni (sia dal punto di vista numerico sia dal punto di vista finanziario) rientrano negli spazi derivanti dalle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2024. La presente programmazione potrà essere oggetto di aggiornamenti a seguito di modifiche delle esigenze di personale conseguenti ad eventuali future cessazioni non previste nel presente documento.

Il presente documento, inoltre, rispetta le indicazioni di cui alle linee guida del 08/05/2018, come aggiornate dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022 (Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche).

L'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*". Si dà atto che è stato acquisito il parere favorevole del revisore dei conti (Ns. prot. n. 5058 del 20/03/2025).

Ricognizione eccedenze di personale

PREMESSO CHE l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come da ultimo modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, prevede che *"le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica"* (comma 1) e che *"le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere"* (comma 2).

CONSIDERATO CHE il responsabile del Servizio Affari Generali ha eseguito la ricognizione per verificare le eccedenze di personale per l'anno 2024 (alla luce dell'attuale dotazione organica e dei vincoli alla spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006 e all'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019, come successivamente meglio specificato e come risultante dalla nota prot. interno n. 4243 del 07/03/2025) e dato atto che tale ricognizione ha dato esito negativo.

RITENUTO, in conseguenza di quanto sopra, di dare atto che il Comune di Gassino Torinese non ha situazioni di soprannumero né eccedenze di personale ai fini delle eventuali assunzioni di personale per l'anno 2025.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Si dà atto che la presente sezione è stata redatta nel rispetto dei seguenti vincoli e indicazioni normative relative all'assunzione di personale negli Enti Locali:

- Comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006, e s.m.i. relativi al rispetto dei vincoli di spesa di personale da parte degli Enti locali. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano *"il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*. In questo senso la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie che ha chiarito che il nuovo parametro cui ancorare il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011-2013, che ha assunto pertanto un valore di riferimento statico;

- Art 33 del D.L. 34 del 30/04/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019 che ha modificato la disciplina relativa alle facoltà assunzioni dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul principio del turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale¹. La norma di cui sopra trova attuazione con il decreto adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 17/03/2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 17/04/2020 individua i valori di soglia massima della spesa di personale in relazione alle entrate correnti e le percentuali massime di incremento del personale in servizio. La successiva circolare esplicativa del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 08/06/2020 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 11/09/2020 ha fornito indicazioni operative relativamente alle modalità di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e in materia di mobilità;²

¹ La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

² Le norme di cui al presente punto trovano applicazione anche alla luce delle seguenti interpretazioni:

- Circolare del Dipartimento della funzione pubblica del 13/05/2020 e le deliberazioni della Corte dei Conti della Lombardia n. 74/2020 e n. 112/2020, della Corte dei Conti dell'Emilia Romagna n. 55/2020 e Corte dei Conti della Toscana n. 34/2021 secondo cui la neutralità finanziaria dei processi di mobilità è una disposizione riconducibile alla regolamentazione del turn-over e quindi non operativa in vigore della nuova disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;
- Il comma 2 art. 3 del Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 il quale prevede che *"gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art.33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"*;
- Le deliberazioni n. 164/2020 e n. 243/2021 della Corte dei Conti della Lombardia che si è espressa nel merito della *"coesistenza di due diverse discipline del contenimento della spesa di personale"* relative ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006 e all'art. 33 del D.L. 34 del 30/04/2019;
- La deliberazione n. 63/2021 della Corte dei Conti dell'Abruzzo che ha affermato che alla luce della formulazione del D.L. 34 del 30/04/2019 non è possibile escludere gli oneri per i rinnovi contrattuali dalle voci di spesa. Fa eccezione quanto stabilito dal comma 4ter. Dell'art. 3 del D.L. 36/2022 (convertito con L. 79/2022) secondo il quale *"a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34"*;
- La deliberazione n. 1/2022 della Corte dei Conti della Liguria che ha dato parere positivo alla sottrazione degli incentivi tecnici dall'aggregato della spesa di personale ai fini assunzionali ai sensi dell'art 33 del D.L. 34 del 30 aprile 2019;
- L'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce, inoltre, che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa *"non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2"*

- Art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 il quale prevede che i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 (tale importo relativamente al Comune di Gassino Torinese risulta pari ad € 24.403,63). Sempre in materia di lavoro flessibile si richiama quanto stabilito dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, secondo il quale *"le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35"*;
- Legge n. 68 del 12/03/1999 in materia di collocamento lavorativo dei disabili. Si richiama inoltre la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 2019 dove, tra il resto, è specificato che ai fini della base del computo della quota di riserva per il collocamento obbligatorio dei disabili non si deve tenere conto del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale;
- Comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018 (tuttora vigente) il quale stabilisce che *"Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative [...]". Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità"*;

Si dà atto, inoltre, che la legge 56/2019 che ha stabilito che nel triennio 2019-2021 le procedure concorsuali bandite e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo esperimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. L'applicazione di tale istituto diviene, quindi, una scelta discrezionale di ciascuna Amministrazione (art. 3, comma 8, legge n. 56/2019). Il comma 14 ter dell'art. 1 del D.L. 80 del 09/06/2021 (convertito con modifiche dalla Legge 113 del 06/08/2021) che ha prorogato il termine di cui sopra fino al 31/12/2024 e l'art. 1, comma 10 bis, del D.L. 202/2024 (convertito in Legge n. 15/2025) ha introdotto un'ulteriore proroga fino al 31/12/2025. Tale disposizione deve però essere letta in combinato disposto con l'art. 3 del D.L. 25 del 14/03/2025 che ha introdotto modifiche all'art. 30 del D. Lgs. 165 del 30/01/2001 prevedendo che le pubbliche amministrazioni destinano una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali all'immissione in ruolo di dipendenti di altre amministrazioni.

Fabbisogno del personale

Richiamate le deliberazioni di Giunta Comunale n. 26 del 21/03/2024 e n. 112 del 28/10/2024 con la quale è stato approvato e successivamente aggiornato il PIAO 2024 – 2026, si dà atto che lo stesso prevedeva:

dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"

- La cessazione di un collaboratore amministrativo (area degli operatori specializzati ex cat. B) in servizio presso il Servizio Affari Generali, prevista per il mese di agosto 2024 (per collocamento a riposo del dipendente). La lavoratrice è stata sostituita con un dipendente di analogo profilo assunto con decorrenza 03/06/2024 che è cessato per dimissioni 14/09/2024 (formalizzata con Determinazione n. 401 del 05/09/2014). Tale posto è risultato indisponibile, ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022, fino alla metà del mese di marzo 2025. L'amministrazione, di conseguenza, si è riservata di fare ulteriori valutazioni in merito alla copertura di tale posto previsto in dotazione organica;
- La previsione della sostituzione di un istruttore amministrativo (area degli istruttori – ex cat. C) a part time al 50% assegnato ai Servizi al Cittadino cessato con decorrenza 11/07/2023 (ultimo giorno di servizio 10 luglio). Tale previsione è stata oggetto di modifica con la citata deliberazione di Giunta comunale n. 112 del 28/10/2024 prevedendo la soppressione del posto a part time e la contestuale istituzione di un posto da istruttore amministrativo (area degli istruttori – ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato. Le procedure di assunzione per tale unità di personale sono state avviate tramite pubblicazione del bando di concorso il 20/12/2024 e risultano ancora in essere. Si prevede di procedere all'assunzione del vincitore il prima possibile;
- La presa d'atto della cessazione di un istruttore tecnico appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) con decorrenza 16/01/2024 (ultimo giorno di servizio 15 gennaio) in servizio con contratto a tempo pieno e indeterminato e assegnato al Servizio Manutenzioni, Ambiente e Gestione Cimiteri (come formalizzato con la Determinazione n. 625 del 29/11/2023). Tale cessazione è intervenuta a seguito di dimissioni del dipendente perché vincitore di concorso presso altro Ente, in conseguenza di ciò il posto è risultato indisponibile almeno fino alla metà di luglio 2024, ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022. Il posto è stato coperto, con decorrenza 14/10/2024, tramite assunzione a tempo pieno e indeterminato di una dipendente con analogo profilo. Si specifica, inoltre, che per il periodo dal 16/01/2024 al 30/06/2024 il posto è stato coperto tramite l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un istruttore tecnico;
- La presa d'atto della cessazione di un istruttore tecnico appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) con decorrenza 18/03/2024 (ultimo giorno di servizio 15 gennaio) in servizio con contratto a tempo pieno e indeterminato e assegnato al Servizio Opere Pubbliche, Edilizia e Urbanistica (come formalizzato con la Determinazione n. 96 del 01/03/2024). Tale cessazione è intervenuta a seguito di dimissioni della dipendente perché vincitrice di concorso presso altro Ente, in conseguenza di ciò il posto è risultato indisponibile almeno fino alla metà di settembre 2024, ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022. Il posto è stato coperto, con decorrenza 14/10/2024, tramite assunzione a tempo pieno e indeterminato di una dipendente con analogo profilo;
- La presa d'atto della cessazione con decorrenza 16/06/2024 (ultimo giorno di servizio 15 giugno), di un istruttore amministrativo (area degli istruttori) in servizio presso i Servizi al Cittadino (uffici demografici) con contratto a tempo indeterminato e parziale (30 ore su 36). Tale cessazione è intervenuta a seguito di dimissioni della dipendente perché vincitrice di concorso presso altro Ente, per cui il posto è risultato indisponibile fino alla seconda metà di dicembre 2024, ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL 16/11/2022. L'amministrazione si è riservata di fare ulteriori valutazioni in merito alla copertura di tale posto previsto in dotazione organica;

- La presa d'atto della cessazione di un agente di polizia municipale appartenente all'area degli istruttori (ex categoria C) con decorrenza 26/07/2024 (ultimo giorno di servizio 25 luglio) in servizio con contratto a tempo pieno e indeterminato e assegnato al Servizio Polizia Municipale (come formalizzato con la Determinazione n. 425 del 19/09/2024). La copertura del posto con un dipendente di analogo profilo sarà perfezionata con decorrenza 01/04/2025 tramite scorrimento di graduatoria messa a disposizione da altro Ente, previo espletamento di procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001, che non è andata buon fine;
- Si dà atto, inoltre, che nel corso dell'anno 2024, in conformità con le disposizioni delle citate determinazioni n. 26 del 21/03/2024 e n. 112 del 28/10/2024 sono stati attivati i seguenti contratti a tempo determinato (complessivamente contenuti entro il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010):
 - Un comando parziale di un funzionario tecnico appartenente all'area degli istruttori e delle E.Q. ex cat. D e in servizio presso altro Ente per 2 giorni la settimana da destinare al Servizio Opere Pubbliche, Edilizia e Urbanistica. Tale comando è stato attivato con decorrenza 01/10/2024 per 6 mesi;
 - Uno scavalco d'eccezione ai sensi dell'art 1, comma 557, della legge 311/2004 di un istruttore amministrativo (area degli Istruttori) da destinare ai Servizi al Cittadino. L'incarico ha avuto decorrenza dal 11/11/2024 ed è terminato il 31/12/2024 per 3 ore la settimana;
 - Uno scavalco d'eccezione ai sensi dell'art 1, comma 557, della legge 311/2004 di un funzionario tecnico (area degli istruttori e delle E.Q.) da destinare al Servizio Opere Pubbliche, Edilizia e Urbanistica. L'incarico ha avuto decorrenza dal 07/11/2024 ed è terminato il 31/12/2024 per 4 ore la settimana;
 - Una convenzione, ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16/11/2022, con altro Ente per l'utilizzo condiviso di funzionario amministrativo (area degli istruttori e delle E.Q.) dal 24/06/2024 al 23/08/2024 per 18 ore settimanali. Tale risorsa di personale è stata destinata ai Servizi al Cittadino;
 - L'assunzione con contratto a tempo pieno e determinato destinato al servizio Manutenzioni, Ambiente e Gestione Cimiteri di cui si è dato atto in un punto precedente.

La Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027 dovrà necessariamente conformarsi alle disposizioni che saranno date dalla Giunta comunale in sede di approvazione della riorganizzazione. Per tale motivo si procede con alla rideterminazione della dotazione organica prevedendo ad una assegnazione provvisoria delle unità di personale che si prevede di assumere nel corso del 2025. Tale unità potranno essere oggetto di riassegnazione in sede di rideterminazione dell'organigramma e/o del funzionigramma dell'Ente. Non rientra in quanto indicato sopra l'agente di polizia municipale la cui assunzione è stata disposta con decorrenza 01/04/2025 che è assegnato in via definitiva al Servizio Polizia Municipale.

La dotazione organica è così rideterminata:

- Soppressione di un posto da Collaboratore Amministrativo (Area degli Operatori specializzati – ex cat. B) assegnato al Servizio Affari Generali;
- Trasformazione del posto da Istruttore Amministrativo (area degli Istruttori – ex cat. C) a part time 30 ore settimanali assegnato ai Servizi al Cittadino in un posto da Istruttore Amministrativo (area degli Istruttori – ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato. Tale unità di personale sarà assegnata in via provvisoria ai Servizi al Cittadino;

In conseguenza di quanto sopra la dotazione organica dell'Ente risulta rideterminata come indicato nel prospetto "Allegato B (all. 3.1 PIAO)" e, quindi, ai fini del fabbisogno di personale per il triennio 2025 – 2027 si stabilisce quanto segue:

- Di dare atto che con decorrenza 01/04/2025 sarà coperto il posto da agente di Polizia Municipale (Area degli Istruttori – ex categoria C) vacante dal 26/07/2024 mediante assunzione tramite graduatoria messa a disposizione da altro Ente (procedura assunzionale avviata nel 2024 secondo quanto già stabilito dal PIAO 2024-2026). Tale assunzione è stata disposta con determinazioni n. 116 del 12/03/2025 e n. 124 del 17/03/2025;
- Di confermare l'assunzione di un istruttore amministrativo (Area degli Istruttori – ex categoria C) tramite concorso pubblico. Tale unità di personale sarà assegnata in via provvisoria al Servizio Affari Generali (procedura assunzionale avviata nel 2024 secondo quanto già stabilito dal PIAO 2024-2026. Con la presente programmazione si modifica, in via provvisoria, la destinazione di tale Unità di personale dai Servizi al Cittadino al Servizio Affari Generali);
- Prevedere la copertura di un posto da istruttore amministrativo (Area degli Istruttori – ex categoria C) tramite mobilità o scorrimento della graduatoria del concorso pubblico di cui al punto precedente o, in subordine, graduatoria messa a disposizione da altro Ente, elenchi degli idonei di cui all'art.3-bis del DL n.80/2021, conv. in legge n.113/2021 o nuovo concorso (da espletare anche in forma associata con altri Enti). La definizione della modalità di copertura del sarà effettuata anche in considerazione delle disposizioni dettate dal D.L. n. 25 del 14/03/2025 ed in particolare dall'art. 3 che ha introdotto modifiche all'art. 30 del D. Lgs. 165 del 30/01/2001 prevedendo che le pubbliche amministrazioni destinano una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali all'immissione in ruolo di dipendenti di altre amministrazioni. L'istruttore amministrativo di cui al presente punto sarà destinato in via provvisoria ai Servizi al Cittadino;
- Dare atto che un dipendente maturerà i requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia nel corso dell'anno 2027, l'amministrazione si riserva di stabilire con successivo provvedimento le modalità con le quali si procederà alla copertura del posto vacante e/o eventuali disposizioni di trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30/12/2024. Si dà atto che per gli anni 2025 e 2026 non risultano situazioni in cui sia possibile applicare le disposizioni del citato art. 1, comma 165, della Legge n. 207 del 30/12/2024;
- L'Amministrazione si riserva di fare successive valutazioni nel merito dell'utilizzo degli spazi di cui ai commi da 6 a 8 dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022 ai fini dell'effettuazione di progressioni tra le aree. Si specifica che l'eventuale progressione di cui al presente punto sarà prevista in un aggiornamento del presente documento da effettuarsi in tempo utile per concludere la procedura entro il termine previsto dal citato art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022 (31/12/2025);

Di seguito un prospetto riepilogativo delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2025 – 2027:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	IMPORTO RETRIBUZIONE TABELLARE ANNUA (ESCLUSA TREDICESIMA – IVC – INDENNITA' DI COMPARTO – INDENNITA' DI VIGILANZA E ALTRE VOCI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO)
2025	1 unità di personale con profilo di agente di Polizia Municipale (area degli istruttori)	Graduatoria messa a disposizione da altro Ente (procedura avviata nell'anno 2024);	€ 21.392,87
2025	1 unità di personale con profilo istruttore amministrativo (area degli istruttori)	Concorso pubblico (procedura avviata nell'anno 2024);	€ 21.392,87
2025	1 unità di personale con profilo istruttore amministrativo (area degli istruttori)	Mobilità o scorrimento graduatoria del concorso pubblico in corso o messa a disposizione da altro Ente;	€ 21.392,87
2027	1 unità di personale con profilo di agente di Polizia Municipale (area degli istruttori)	Da definire	€ 21.392,87

Dato atto che a causa delle cessazioni avvenute nel corso dell'anno 2024, diversi uffici del comune hanno dovuto sostenere carichi di lavoro maggiorati e visti gli spazi finanziari previsti per l'anno 2025 in termini di spesa di personale (connessi al fatto che le assunzioni avviate nel corso del 2024 si concluderanno successivamente al primo trimestre dell'anno 2025), l'amministrazione intende utilizzare tali risorse per l'acquisizione di risorse di personale a tempo determinato. Nello specifico:

- Si dà atto che fino al 30/04/2025 sarà in essere il comando di un parziale di un funzionario tecnico appartenente all'area degli istruttori e delle E.Q. ex cat. D e in servizio presso altro Ente per 2 giorni la settimana da destinare al Servizio Opere Pubbliche, Edilizia e Urbanistica. Il servizio interessato ha manifestato la necessità di proseguire con tale supporto in quanto i carichi di lavoro arretrati non risultano completamente smaltiti, per tale motivo l'Amministrazione prevede un'eventuale proroga del Comando per un periodo non superiore a tre mesi;
- Si prevede l'attivazione di uno scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art 1, comma 557, della legge 311/2004 di un Agente di Polizia Municipale (area degli Istruttori) da destinare al Servizio di Polizia Municipale. Si prevede che l'incarico abbia una durata di non più di 9 mesi per massimo 12 ore settimanali. Quanto al presente punto è motivato dal fatto che il Servizio Polizia Municipale ha operato con un Agente di Polizia Municipale in meno rispetto a quanto previsto dalla dotazione organica per un periodo di 9 mesi tra il 2024 e il 2025, tale situazione ha comportato un accumulo di carichi di lavoro che ai fini del corretto smaltimento rendono strategico rafforzare temporaneamente la dotazione di personale del Servizio;
- Si prevede l'attivazione di uno scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art 1, comma 557, della legge 311/2004 di un funzionario amministrativo appartenente all'area degli istruttori e delle E.Q. ex cat. D da destinare ai Servizi al Cittadino (uffici demografici). Si prevede che l'incarico abbia una durata di non più di 2 mesi per massimo 3 ore settimanali. Quanto al presente punto è motivato dal fatto che è cessata lo scorso mese di giugno un istruttore amministrativo assegnato a tali uffici, la riorganizzazione del servizio, il passaggio delle consegne e la necessità di formare il personale allo svolgimento di specifici adempimenti ha comportato un accumulo di carichi di lavoro che ai fini del corretto smaltimento rendono strategico rafforzare temporaneamente la dotazione di personale del Servizio;

In base alla programmazione strategico/finanziaria dell'ente contenuta nel D.U.P. 2025 – 2027 e si procede alla definizione del presente piano dei fabbisogni del personale. Si dà atto che la stessa dovrà essere adeguata alle disposizioni delle riorganizzazioni in corso, specificando che la necessità di rispettare gli equilibri di bilancio e le disposizioni sui limiti della spesa di personale non consentono di prevedere un aumento della spesa di personale stessa dovuta ad ulteriori assunzioni a tempo indeterminato.

Rispetto dei vincoli normativi ai fini dell'assunzione di personale

Si dà atto che il presente piano triennale dei fabbisogni rispetta i vincoli normativi ai fini dell'assunzione di personale, come di seguito dettagliato:

Comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006, e s.m.i.

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta inferiore a quella relativa al triennio 2011 – 2013, come evidenziato nell'allegato 3.2;

Art 33 del D.L. 34 del 30/04/2019

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta contenuta all'interno dei valori soglia previsti D.M. del 17/03/2020, come evidenziato nell'allegato 3.3;

Comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010

La spesa prevista dal presente piano triennale dei fabbisogni risulta inferiore a quanto speso per l'anno 2009 (€ **24.403,63**). Nello specifico per l'anno **2025** risulta stanziato un importo riconducibile a spese di personale relative a lavoro flessibile di € **20.310**, di cui € 9.500,00 per l'acquisizione di un funzionario tecnico appartenente all'area degli istruttori e delle E.Q. in comando da altro Ente (periodo massimo dal 01/01/2025 al 31/07/2025), € 9.900,00 per l'acquisizione di un Agente di Polizia Municipale (area degli Istruttori) ed € 910,00 per l'acquisizione di un funzionario amministrativo (area degli istruttori e delle E.Q.) entrambi in scavalco d'ecedenza.

Per gli anni **2026** e **2027** non è al momento previsto l'utilizzo di lavoratori assunti con contratto di lavoro flessibile.

Legge n. 68 del 12/03/1999

L'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/99, in quanto al 31/12/2024 risulta avere in servizio 35 dipendenti di cui solamente 27 computabili ai fini della quota di riserva per il collocamento obbligatorio. Numero calcolato tenendo conto del personale con contratto di lavoro part time e non computando il personale appartenente alla Polizia Municipale e il personale assunto ai sensi della legge 68/1999 stessa. Di conseguenza, ai sensi della Legge 68/1999, risulta un obbligo di prevedere un posto da coprire con un dipendente appartenente alle categorie protette, vincolo assolto dal Comune di Gassino Torinese.

Comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21/05/2018

Considerato che, sulla base del piano dei fabbisogni oggetto del presente atto, il numero massimo di rapporti a tempo parziale attivabili per ciascuna categoria risulta essere il seguente:

- Dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti: 2 contratti a part time (il 25% di 8 posti in dotazione organica appartenenti a tale area). Al momento risulta coperto 1 una dipendente con contratto a part time;
- Dipendenti appartenenti all'area degli istruttori: 6 contratti a part time (il 25% di 21 posti in dotazione organica arrotondato per eccesso). Al momento risulta 1 una dipendente con contratto a tempo pieno trasformato in part time fino al 30/06/2025;
- Dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni: 2 contratti a part time (25% di 8 posti in dotazione organica appartenenti a tale area). Al momento non risultano presenti dipendenti a part-time.

▪ Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione, rimodulando le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili. Si dà atto che in data 06/03/2025, con nota Ns. prot. n. 4123, è stato trasmesso il contenuto della presente sezioni alle organizzazioni sindacali e che non risultano pervenute richieste di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 16/11/2022.

Ai fini della pianificazione della formazione è necessario far riferimento al vigente contesto normativo ed in particolare:

- D. lgs. n. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che richiama la necessità di una migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, attraverso la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti;
- CCNL funzioni locali, per il triennio 2019/2021, titolo IV, capo V sulla "formazione del personale", con la previsione dei principi generali e delle finalità della formazione (art. 54), dei destinatari e dei processi della formazione (art. 55), nonché della pianificazione strategica delle conoscenze e dei saperi (art. 56), in particolare, vengono stabilite le linee guida generali in materia di formazione, quale come metodo per assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali, oltre che strumento di attuazione delle strategie di innovazione;
- il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, che prevede, tra l'altro, che *"la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata"*;
- legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", nonché i successivi decreti attuativi che prevedono l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare alla materia i propri dipendenti ed in particolare quelli destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

- D.P.R. n. 81/2023, che all'articolo 15, comma 5, del d.P.R. n. 62/2013 dispone che *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*, aggiunge il comma 5 bis, in base al quale *"Le attività di cui al comma 5 includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità"*;
- regolamento UE n. 2016/679 che all'articolo 32, paragrafo 4, stabilisce un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti (i responsabili del trattamento, i subresponsabili del trattamento, gli incaricati del trattamento del trattamento e il responsabile protezione dati); - d.lgs. n. 82/2005, come successivamente modificato e integrato, dapprima con d.lgs. n. 179/2016, poi con d. lgs. n. 217/2017, che all'art. 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: *"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistite, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4"*; *"1- bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale"*;
- direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025: *"Valorizzazione delle persone e produzione del valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"*;

Alla luce del quadro normativo sopra delineato, occorre individuare:

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o attivabili ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale;
- d) gli obiettivi e i risultati attesi dalla formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze, nonché il livello di istruzione e la specializzazione dei dipendenti.

Per quanto riguarda le **priorità strategiche** si fa riferimento ai framework, indicati nella citata direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025: competenze per la transizione amministrativa, competenze per la transizione digitale, competenze per la transizione ecologia, affiancate alla formazione delle competenze di leadership e delle soft skill e di quelle relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza ed integrità. La correlazione di quanto sopra con gli obiettivi strategici generali dell'ente, fa emergere come prioritari i seguenti ambiti:

- formazione trasversale su gestione del rischio corruttivo, etica, integrità e cultura della legalità – competenze trasversali relative ai principi e valori;

- formazione trasversale sulla digitalizzazione dei processi (anche collegata agli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi portati avanti dall’Ente nell’ambito dei finanziamenti del PNRR) - competenze per la transizione digitale;
- formazione trasversale sulla privacy - competenze per la transizione amministrativa;
- formazione trasversale in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro – competenze di leadership e soft skill;
- formazione trasversale e settoriale sul potenziamento delle soft skills – competenze di leadership e soft skill;
- formazione settoriale su appalti, P.N.R.R., contabilità e i bisogni formativi enucleati dai responsabili dei servizi – tutte le competenze di cui alla direttiva. Si evidenzia che è intenzione dell’amministrazione promuovere una adeguata formazione in materia di contratti pubblici, anche attraverso i corsi presenti sulla piattaforma Syllabus;

Per quanto concerne le **risorse disponibili** ai fini delle strategie formative, dal punto di vista finanziario, non essendo più applicabili dal 2020 le norme di contenimento e di riduzione della spesa per la formazione di cui all’art. 6, comma 13, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, l’Amministrazione si riserva di utilizzare quanto necessario per rispondere in modo efficace ai fabbisogni formativi. Nello specifico il Bilancio di previsione 2025 – 2027 (approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 del 30/12/2024), prevede lo stanziamento di risorse da destinare alla formazione del personale e assegnate ai servizi presenti nell’organigramma dell’Ente, in modo che ciascun Responsabile possa disporre ai fini di rispondere ai bisogni formativi e alle relative priorità presenti nel proprio servizio, anche tenendo conto delle priorità strategiche sopra indicate. All’interno del budget assegnato al servizio Affari Generali trova copertura la formazione trasversale destinata a tutto il personale dell’Ente. In questo senso, come già avvenuto gli scorsi anni si dà atto che sarà svolta la formazione obbligatoria ai fini della sicurezza sui luoghi di lavoro e della prevenzione della corruzione. Di seguito il prospetto delle risorse al momento assegnate a ciascun servizio per la formazione del personale:

SERVIZIO	2025	2026	2027
AFFARI GENERALI	5.500,00 €	5.500,00 €	5.500,00 €
SERVIZI AL CITTADINO	2.100,00 €	2.100,00 €	2.100,00 €
POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE	1.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
OPERE PUBBLICHE, EDILIZIA E URBANISTICA	2.500,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €
MANUTENZIONE, AMBIENTE E CIMITER	300,00 €	300,00 €	300,00 €
FINANZIARIO	2.000,00 €	1.000,00 €	1.000,00 €
TOTALI	13.400,00 €	11.200,00 €	11.200,00 €

Si dà atto che gli stanziamenti previsti potranno essere oggetto di aggiornamento alla luce della necessità da parte di uno o più servizi legate a particolari bisogni formativi. Inoltre, per gli anni 2026 e 2027, gli stanziamenti presenti nella tabella potranno essere oggetto di successivi incrementi, anche alla luce delle previsioni dell'art. 55, comma 13, del CCNL 16/11/2022.

L'Amministrazione intende integrare le proposte formative (soprattutto per quel che riguarda la formazione trasversale) tramite il ricorso a formazione erogata attingendo alle risorse umane interne all'Ente (in particolare il Segretario comunale) e tramite il ricorso a strumenti di formazione gratuita attraverso il portale Syllabus (i dipendenti dell'Ente sono stati abilitati ad almeno un percorso formativo tramite tale portale entro il 2024) e attraverso altre associazioni/istituzioni con le quali si è consolidato nel corso degli ultimi anni il ricorso all'offerta formativa gratuita o compresa nei servizi acquistati/abbonamenti (si cita a titolo di esempio ASMEL, Anci digitale, ANUTEL). Nello specifico per il triennio 2025-2027 si prevede, in particolare, di:

- individuare tra le priorità la partecipazione del personale dell'Ente (con eccezione del personale operaio e di quello assegnato al centralino dell'Ente) alla formazione offerta dalla piattaforma Syllabus nell'ambito delle competenze digitali nella PA. Alla luce dell'approvazione del disciplinare per il lavoro Agile, dovrà essere data precedenza alla personale che abbia sottoscritto un accordo ai fini della resa della propria prestazione in modalità smart working. Si specifica che la formazione prevista nel presente punto è da intendersi in una prospettiva di programmazione triennale e potrà essere, comunque, integrata con percorsi formativi a pagamento;
- confermare l'adesione alla formazione promossa dall'INPS nell'ambito di "INPS Valore PA";

Per quel che riguarda le misure volte ad incentivare e **favorire l'accesso a percorsi di formazione del personale**, l'Ente richiama in primo luogo le disposizioni dell'art. 55, commi 6 e 7, del CCNL 16/11/2022: "6. *Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.* 7. *Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti*". Inoltre, in merito alle misure finalizzate ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, saranno riconosciuti i permessi studio, laddove richiesti e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Al fine semplificare l'accesso a proposte formative l'amministrazione ritiene di promuovere l'erogazione di una quota significativa della formazione tramite percorsi online (anche attraverso Webinar e formazione da svolgere da remoto e in modalità asincrona) e formazione in presenza erogata presso il Palazzo Comunale. Si fa salva una quota di formazione che sarà, invece, svolta in presenza e al di fuori del Municipio.

Per quel che riguarda la **misurazione e la valutazione dei risultati** l'Ente intende potenziare, rispetto agli scorsi anni l'attività di monitoraggio dei percorsi formativi dei dipendenti, anche ai fini della corretta implementazione dei fascicoli personali.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di Gassino Torinese ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

La presente sezione sarà quindi meglio definita a seguito dell'aggiornamento conseguente all'approvazione del piano delle performance, in questa sede si ritiene opportuno rilevare che i soggetti responsabili delle attività di monitoraggio sono:

- Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza / Segretario Comunale, che funge da raccordo fra i Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- I Responsabili delle diverse sezioni del PIAO
- Il Nucleo di Valutazione

Il monitoraggio sarà realizzato attraverso riunioni congiunte fra RPCT e Responsabili delle Aree, al fine del necessario coordinamento e condivisione degli esiti delle verifiche individuali, nonché della progettazione del miglioramento progressivo del sistema di programmazione nell'ambito dei futuri PIAO, anche sulla base degli esiti del monitoraggio.