



COMUNE DI CINTANO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

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

Comune di Cintano	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Via Cappa n. 2 Codice fiscale: 835015819 P.Iva: 02107360014 Sindaco: Daniela Contini Numero di abitanti al 31.12.2024: 232 Numero di dipendenti al 31.12.2024: 3 Telefono: 01246998903 Sito internet: www.comune.cintano.to.it Pec: cintano@cert.ruparpiemonte.it

Comune di Cintano	
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 Cintano	
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 Cintano

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	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. 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. Ciò può avvenire sempre, salvo che nel corso dell'anno precedente: ➤ 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. 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. 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. 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. Considerato che l'Ente ha aderito ad una nuova convenzione di segreteria adottata con delibera di Consiglio n. 25 del 23/12/2024, alla quale è seguito decreto di nomina sindacale n.1 del 10/02/2025 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).

Comune di Cintano

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	E
3.1 Struttura organizzativa	Con la deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 12.05.2022 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente definendola come segue: ➤ Servizio Amministrativo: ✓ Demografici; ✓ Elettorale; ✓ Segreteria Amministrativa; ✓ Assistenza agli Organi Istituzionali; ➤ Servizio Finanziario: ✓ Ragioneria; ✓ Tributi; ✓ Personale; ➤ Servizio Tecnico: ✓ Lavori pubblici; ✓ Patrimonio ✓ Ambiente; ✓ Urbanistica ed Edilizia; ✓ Manutenzioni ordinarie e straordinarie. La dotazione organica del Comune di Cintano alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

	AREA	POSTI COPERTI																						
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	/																						
	ISTRUTTORI	2 *																						
	OPERATORI ESPERTI	1																						
	OPERATORI	/																						
	totale	3																						
	*di cui n.1 part time 50% A tali aree corrispondono i seguenti profili professionali: <table> <tr> <th rowspan="2">PROFILO PROFESSIONALE</th><th colspan="2">DIP. IN SERVIZIO</th></tr> <tr> <th>T.Pieno</th><th>P.Time</th></tr> <tr> <td>Funzionario Tecnico</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr> <td>Funzionario Amministrativo-contabile</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr> <td>Istruttore tecnico</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr> <td>Istruttore Amministrativo-contabile</td><td>/</td><td>2</td></tr> <tr> <td>Agente di polizia locale</td><td>/</td><td>/</td></tr> <tr> <td>Operatore Tecnico esperto</td><td>1</td><td>/</td></tr> </table> I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture: • Servizio Amministrativo: n. 1 dipendente part time 50% con profilo Istruttore amministrativo; • Servizio Finanziario: n. 1 dipendente part time 72,22% con profilo Istruttore amministrativo contabile; • Settore tecnico: n1 dipendente full time con profilo Operatore tecnico esperto		PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO		T.Pieno	P.Time	Funzionario Tecnico	/	/	Funzionario Amministrativo-contabile	/	/	Istruttore tecnico	/	/	Istruttore Amministrativo-contabile	/	2	Agente di polizia locale	/	/	Operatore Tecnico esperto	1
PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO																							
	T.Pieno	P.Time																						
Funzionario Tecnico	/	/																						
Funzionario Amministrativo-contabile	/	/																						
Istruttore tecnico	/	/																						
Istruttore Amministrativo-contabile	/	2																						
Agente di polizia locale	/	/																						
Operatore Tecnico esperto	1	/																						

3.2 Organizzazione lavoro agile

del Il CCNL 16.11.2022 ha disciplinato, in apposito titolo, il lavoro a distanza nelle due forme del lavoro agile e del lavoro da remoto.

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.

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.

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 fatto, nel corso del 2025 occorrerà pertanto dotarsi di apposito Regolamento per l'attivazione di tali modalità di prestazione lavorativa.

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.

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.

Comune di Cintano

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.	
	Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Cintano, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:	
	AREA	POSTI COPERTI
	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFCAZIONE	/
	ISTRUTTORI	2
	OPERATORI ESPERTI	1
	OPERATORI	/
	totale	3
	*di cui n. 1 part time 50% e 1 part time al 72,22%	
	Programmazione strategica delle risorse umane.	
Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali occorre dare atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:		
L'art. 1 comma 562 della Legge 296 del 2006 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.		

Il limite relativo all'anno 2008 è rappresentato nella seguente tabella

	Anno 2008
Totale spese di personale	€ 86.321,00

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 consente le assunzioni di personale sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

-Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.

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 Cintano) 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 **27,69%**
- 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	187.494,15	206.581,10	179.830,89
Titolo 2	27.343,61	40.552,39	21.141,66
Titolo 3	96.707,69	88.990,66	83.437,73
Totale entrate correnti	311.545,45	336.124,15	284.410,28
(-) segreteria in convenzione: incassi	0,00	0,00	0,00
Media			
FCDE di competenza a previsione 2023 (assestato)		- -6.536,00	
Totale entrate correnti al netto FCDE		304.157,29	

spese di personale		ESERCIZIO 2023
CONTO FINANZIARIO	IMPORTO	
U.1.01.00.00.000	84.210,14	
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	84.210,14	
CALCOLO PERCENTUALE	ESERCIZIO 2023	
Spese di personale	84.210,14	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	304.157,29	
Percentuale	27,69%	

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

	PTFP 25/26/27
Numeratore	84.210,14
Denominatore	304.157,29
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	29,50%
Valore massimo teorico di incremento spesa	5.516,26

B) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	Rendiconto 2023	Incremento	Totale
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	84.210,14	5.516,26	89.726,40

Stima del trend delle cessazioni.

Non è prevista la cessazione del seguente personale nel 2025.

Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Non ricorre la fattispecie poiché non si prevedono cessazioni nel triennio di riferimento.

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.

Per il triennio 2025/2027 non viene programmata alcuna assunzione;

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 ammonta ad euro 4.100,00.

Formazione del personale.

La formazione va erogata a tutto il personale ed atterrà principalmente alla materia dell'etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si dovranno inoltre assicurare i percorsi formativi necessari per l'adeguamento delle competenze necessarie in relazione alle novelle legislative.

In via prioritaria si farà ricorso ai programmi di formazione messi a disposizione sul portale Syllabus assicurando la formazione digitale ivi prevista a tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree degli Istruttori.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Comune di Cintano

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	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: • 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.