



COMUNE DI CERES

- Città Metropolitana di Torino -

C.A.P. 10070 - Tel. 0123.53316 - Fax 0123.53501 - www.comune.ceres.to.it

Codice Fiscale 83000610010 - Partita IVA 04393920014

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE	Comune di Ceres
Indirizzo	P.za Municipio 12
Codice Fiscale/Partita IVA	83000610010
Codice Istat	001072
Codice IPA	c_c497
Sindaco	Davide Eboli
N. dipendenti al 31.12.2022	6
N. abitanti al 31.12.2022	1028
Telefono	012353316
Sito internet	https://www.comune.ceres.to.it
Email	anagrafe@comune.ceres.to.it
PEC	comune.ceres@pec.comune.ceres.to.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

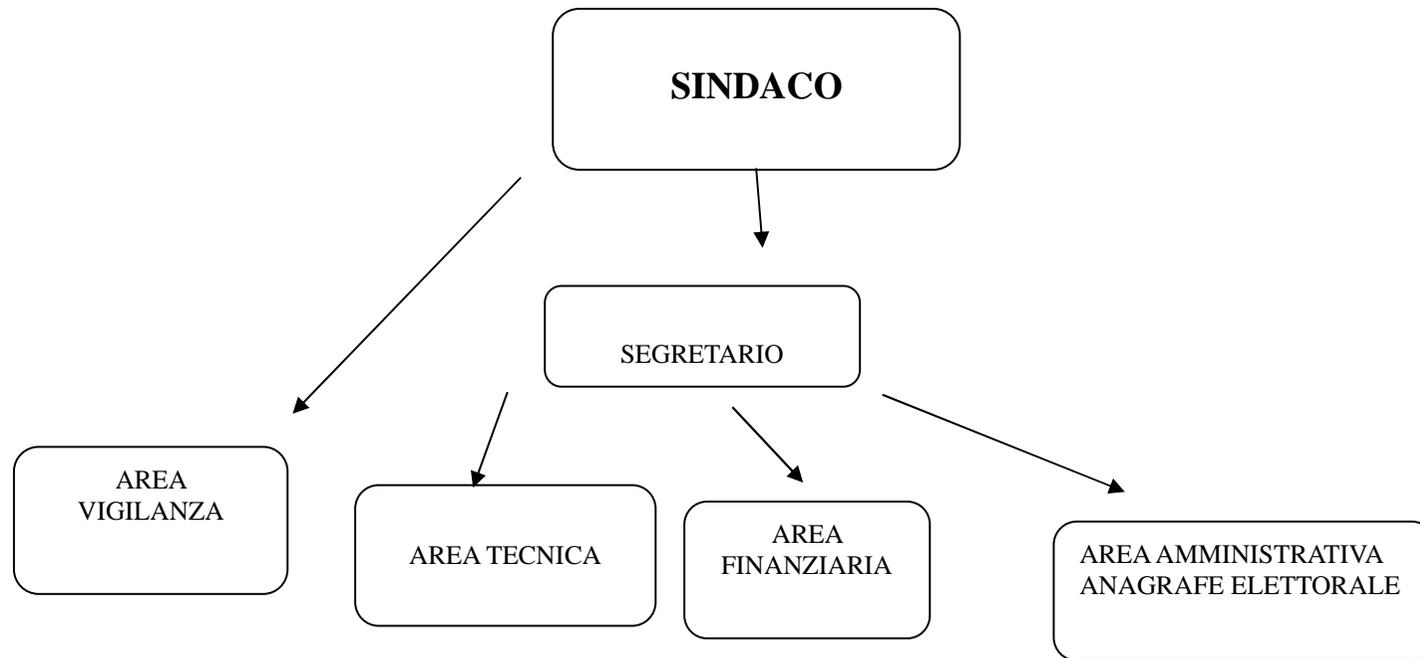
2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”

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

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa

Organigramma



Modello di rappresentazioni profili di ruolo:

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

3.2 Organizzazione del lavoro agile

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

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente – 2022 –

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

Distribuzione del personale all'interno delle Aree:

AREA AMMINISTRATIVA ANAGRAFE ELETTORALE

Servizio Segreteria, Protocollo, Anagrafe, Stato civile, Elettorale, Servizi Sociali, Biblioteca,

- n. 2 dipendenti Istruttori amministrativi in posizione C5 e C4 a tempo indeterminato

AREA TECNICA

Pianificazione e attuazione urbanistica, gestione attività edilizia privata, Lavori ed opere pubbliche, Manutenzione Patrimonio ed Immobili Comunali, valorizzazione del patrimonio comunale ed ambientale

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C1 in convenzione con il comune di Groscavallo a 14 ore settimanali

- n. 2 operatori esperti B3 a tempo pieno e indeterminato

AREA FINANZIARIA

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

AREA VIGILANZA

- n. 1 dipendente Istruttore amministrativo in posizione C4 a tempo pieno indeterminato, titolare di posizione organizzativa

Capacita' assunzionale

INSERIRE Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018 (v. nota di dettaglio)

% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TABELLA 2 DM

INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)

IL DATO INDICA LA SPESA DI PERSONALE "dell'ultimo rendiconto approvato" A CUI è SOMMATA IL VALORE DI INCREMENTO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI DEFINITA DAL DM.

ATTENZIONE LE MAGGIORI ASSUNZIONI SONO CONSENTITE NEL RISPETTO DEL VALORE MASSIMO DELLA SOGLIA DELLA TABELLA 1 DM. NEI CALCOLI QUI A FIANCO LA SIMULAZIONE VIENE FATTA SUI VALORI DELLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO CONSUNTIVO E DELLA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI 3 RENDICONTI APPROVATI AL MOMENTO, MENTRE NEL DECRETO SARANNO DA CALCOLARE "A SCORRIMENTO".

E' POSSIBILE UTILIZZARE TUTTA LA SPESA INDICATA IN RIGA 85 SENZA SFORARE LA SOGLIA DI TABELLA 1 ?

IN CASO LA RISPOSTA sia "**NO**" ALLA RIGA 87, QUALE è LA SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM.
SPESA MASSIMA CONSENTITA PER NUOVE ASSUNZIONI

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. nota di dettaglio)

NB: Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

€ 165.473,29

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

UTILIZZABILI IN ALTERNATIVA ALLE SOMME SCRITTE SOPRA come da ultimo precisato dal parere della Ragioneria Generale dello Stato

fornito al
Comune di
Roma prot.
N. 12454 del
15/01/2021

Somma effettivamente utilizzata nell'anno per assunzioni

Somma residua dopo le assunzioni effettivamente realizzate

38.058,86

Valore soglia spese di personale

abitanti	valore soglia	Comune (INSERIRE UNA "X" sulla soglia di abitanti dell'Ente AL 31.12.2019)	valore di riferimento
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%	x	28,60%
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%		
tra 60.000 e 249.999	27,60%		
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			28,60%

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

Nessuna modifica

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Nessuna modifica

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:

a) Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree → Nessuna modifica

b) Modifica del personale in termini di livello / inquadramento → Nessuna modifica

c) Strategia di copertura del fabbisogno → Nessuna modifica

Formazione del personale:

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