



**COMUNE DI POIRINO**

**Città Metropolitana di Torino**

*Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35*

P.IVA 02007520014

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 31/05/2023**



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

## Indice

Premessa .....	3
Riferimenti normativi.....	4
Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025.....	5



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

## Premessa

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo ed articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo valore per il proprio territorio. Per dare corpo a tali cambiamenti la pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, ricercare costantemente nuove modalità di erogazione dei servizi, anche ampliando l'uso delle tecnologie. In tale ottica vanno ripensati i processi e i modelli di servizio e chi vi opera adotta nuovi modi di lavorare, nuove modalità di relazione e di supporto anche per garantire l'inclusione di tutti. In questo ambito il livello di servizio agli utenti può essere sostenuto da un nuovo modo di lavorare: agile, programmato, collaborativo, orientato agli obiettivi. Le leve su cui intervenire sono l'ascolto dell'utenza, lo sviluppo della cultura e delle nuove competenze digitali e trasversali, la revisione dei processi e la loro digitalizzazione, l'engagement delle persone e il change management relativo ai nuovi modi di lavorare, le nuove dinamiche relazionali e di collaborazione, per approdare all'erogazione di servizi che siano digitali ed inclusivi per tutti.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023-2025

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

#### Comune di Poirino

Indirizzo: Via Cesare Rossi n. 5

Codice fiscale: 84502090016

Partita IVA: 02007520014

Sindaco: Angelita Mollo

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 41

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 10.293

Telefono: 011/9450114

Sito internet: <https://www.comune.poirino.to.it/hh/index.php>

E-mail: [protocollo@comune.poirino.to.it](mailto:protocollo@comune.poirino.to.it)

PEC: [info@pec.comune.poirino.to.it](mailto:info@pec.comune.poirino.to.it)



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Valore pubblico
--	-----------------

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 in data 03/03/2023 avente ad oggetto: *“Approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) Periodo: 2023-2025 ai sensi dell'art. 170, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000”*;
- [LINK](#)

### Presentazione del documento

Dal 2016 il ciclo di programmazione disciplinato dal D.Lgs. 118/2011 è entrato in vigore a pieno regime.

A regime, il 15 novembre di ciascun anno, la Giunta presenta al Consiglio l'eventuale nota di aggiornamento al DUP. Considerata l'ordinarietà di tale scadenza, in caso di proroga dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, ordinariamente anche le tempistiche relative alla nota di aggiornamento al DUP sono prorogate.

Già la Legge di Bilancio per il 2022 (Legge n. 234/2021) aveva introdotto diverse novità per gli enti locali anche a decorrere dall'anno 2023 o comunque con effetti anche dal 2023; nella fattispecie, la disciplina delle regole contabili e procedurali PNRR, la previsione di alcuni contributi in c/capitale, i criteri di costituzione del Fondo di Solidarietà Comunale, l'incremento dell'indennità dei Sindaci ed amministratori, lo sblocco del trattamento accessorio, il rinnovo del contratto dei dipendenti, la certificazione del fondo funzioni, ecc...Anche il D.L. 176/2022 convertito nella L. 179/2022, il D.L. 198/2022 (cd. Decreto Milleproroghe) ed infine la L. 197/2022 (Legge di Bilancio per il 2023), contengono alcune interessanti disposizioni a partire dall'anno 2023, quali ad esempio la fissazione del limite di anticipazione tesoreria a 5/12 delle entrate correnti fino al 2025, la definizione di soggetto responsabile in ambito di impianti fotovoltaici, il cosiddetto “sblocca cantieri”, la proroga della dichiarazione IMU 2021 per gli enti NON commerciali al 30/06/2023, la rottamazione delle cartelle, il contributo straordinario a garanzia della continuità dei servizi erogati, un nuovo esonero di una quota pari al 2/3% dei contributi previdenziali al raggiungimento di limiti prestabiliti del reddito imponibile, il riconoscimento, solo per l'anno 2023, di un unatum accessorio pari al 1,5% dello stipendio per i dipendenti pubblici, il fondo opere indifferibili anno 2023 nonché norme sulla revisione dei prezzi, alunni contributi in ambito di sicurezza urbana, un incremento del F.S.C. di 50 milioni di euro, ecc...

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità.

Il DM correttivo dei principi contabili di settembre 2018 ha apportato un'importante modifica al punto 8.2 del principio contabile della programmazione, il quale testualmente recita: “Nel DUP



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

devono essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore, compreso il legislatore regionale e provinciale, prevede la redazione ed approvazione. Tali documenti sono approvati con il DUP, senza necessità di ulteriori deliberazioni. Si fa riferimento ad esempio, al programma biennale di forniture e servizi, di cui all'art. 21, comma 6, del D.Lgs. n. 50/2016. Nel caso in cui i termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione previsti dalla normativa vigente precedano l'adozione o l'approvazione del DUP, tali documenti di programmazione devono essere adottati o approvati autonomamente dal DUP, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nel DUP. Nel caso in cui la legge preveda termini di adozione o approvazione dei singoli documenti di programmazione successivi a quelli previsti per l'adozione o l'approvazione del DUP, tali documenti di programmazione possono essere adottati o approvati autonomamente dal DUP, fermo restando il successivo inserimento degli stessi nella nota di aggiornamento al DUP. I documenti di programmazione per i quali la legge non prevede termini di adozione o approvazione devono essere inseriti nel DUP".

Quindi con questo documento sono adottati/approvati alcuni dei suddetti strumenti programmatori; il piano triennale del fabbisogno di personale (vista la specifica competenza in merito), il piano triennale delle alienazioni e valorizzazioni immobiliari e anche il Piano Triennale Opere Pubbliche ed il relativo elenco annuale, vista la necessità probabilmente di variarlo più volte in corso d'anno considerati gli interventi PNRR in "pista", sono stati approvati dalla Giunta Comunale con deliberazioni autonome e poi inserite come allegati al presente DUP, gli ultimi due documenti ai fini della loro approvazione in Consiglio Comunale.

Per i contenuti si rimanda alla nota di aggiornamento al D.U.P. approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 in data 03/03/2023.

<b>Sottosezione di programmazione Performance</b>	<p style="text-align: center;"><b>Sistema di misurazione e valutazione della performance</b></p> <p style="text-align: center;">Delibera di Giunta n. 51 del 20/03/2019 <a href="#">(Link)</a></p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p style="text-align: center;"><b>Piano delle Azioni positive 2023-2025:</b> Delibera di Giunta n. 50 del 05/04/2023 <a href="#">(LINK)</a></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>Piano delle Performance Anno 2023</b> Delibera di Giunta n. 89 del 28/06/2023 <a href="#">(LINK)</a></p>
---	--

La performance è intesa come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che le varie componenti di un'organizzazione (individui, gruppi di individui, unità organizzative, e quindi ente nel suo complesso) apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi generali dell'organizzazione stessa ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività per i quali essa è stata costituita ed opera. Da questa definizione, si evidenzia la necessità di un approccio sistemico ed integrato alla misurazione e la valutazione della



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

performance sia a livello organizzativo che individuale. L'attività di misurazione consiste nello svolgimento di "processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato". L'attività di valutazione è, invece, "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati". Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance sono elencate nella delibera CIVIT 89/2010, ai sensi della quale esso deve essere in grado di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali; gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

## **Ambiti della performance individuale**

In ragione di quanto sopra esposto, con riferimento agli ambiti della performance organizzativa, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa potrà essere collegata:

- a) ai risultati dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) al risultato gestionale complessivo di ente;

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenente alla carriera impiegatizia sarà, invece, collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;

## **Ambiti della performance organizzativa**

L'esigenza di assicurare una effettiva valenza strumentale al sistema di valutazione richiede l'adeguamento dello stesso alle peculiarità organizzative dell'ente. Oggetto di verifica, in particolare, saranno:

- a) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- b) la rilevazione, ove possibile, del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti





# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

amministrativi;

f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

## Performance organizzativa di Ente

Sotto il profilo delle competenze, il Sistema di Misurazione e di Valutazione comporta che:

1. Il Sindaco valuti autonomamente il Segretario Generale;
  2. Il Nucleo di Valutazione accerti il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore ed eventualmente individuali;
  3. Il personale incaricato di P.O. sia soggetto a valutazione del Sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione;
  4. Il personale incaricato di P.O., valuti il personale appartenente al Settore di competenza.
- Il sistema risulta, pertanto, costituito dall'insieme delle procedure per la determinazione della Performance Individuale e Organizzativa distinta tra personale incaricato di posizione organizzativa ed il personale appartenente alle carriere impiegatizie. Il sistema di valutazione della performance organizzativa si identifica essenzialmente con il Piano degli Obiettivi.

Al fine di consentire l'espressione del relativo giudizio, sarà predisposta da parte di ciascun responsabile di Ripartizione, al termine dell'esercizio annuale, una relazione sul conseguimento degli obiettivi. Il Nucleo di Valutazione procederà altresì, a predisporre, secondo il processo individuato, i documenti di valutazione organizzativa relativi al personale incaricato di Posizione Organizzativa. Tali documenti saranno trasmessi al Sindaco per la valutazione definitiva.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa di Settore costituiranno elemento di valutazione del personale dipendente appartenente alle carriere impiegatizie.

La performance organizzativa è annualmente valutata secondo il seguente schema:

performance organizzativa		performance individuale		
		obiettivi		competenze/ comportamenti
peso	tipologia	peso	tipologia obiettivi	peso
40	di Ente	30 (di cui 5 per qualità contributo Perf. Struttura)	Individuali e collettivi	30

La somma dei punteggi relativi a ciascuno dei singoli Fattori di Valutazione Finale determina lo Score di Performance Individuale (SPI), che può valere al massimo 100 punti.

La determinazione di tale Punteggio Finale costituisce condizione necessaria per la determinazione e la liquidazione dei trattamenti retributivi accessori legati alla performance (individuale e organizzativa) secondo le seguenti tabelle.

Per gli IPO la Performance Individuale si riconduce alla Retribuzione di Risultato, mentre per i restanti Dipendenti la Performance Individuale si riconduce al c.d. Premio di Performance.

La logica dei sistemi retributivi basati sulle performance determina come effetto della misurazione dello SPI (Individuale) la proporzionalità diretta tra il valore dello Score finale (SPI) e la quota di trattamento accessorio variabile effettivamente corrisposto rispetto al valore teorico stabilito e assegnato in sede propria.



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

## Incaricati di PO

Punteggio totale della valutazione individuale (SPI)		% del valore di Retribuzione di Risultato teorica (assegnata in fase di incarico in termini % della rispettiva Retr. Pos.) da corrispondere effettivamente
da	a	
100	90	100%
89	55	= punteggio totale in %
<55		0%

## Altri dipendenti

Punteggio totale della valutazione individuale (SPI)		% Premio da corrispondere effettivamente rispetto al valore teorico assegnato in base a regole contrattate (parametrazione/ponderazione di categoria, ...)
da	a	
100	90	100%
89	50	= punteggio totale in %
<50		0%

### **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 - 2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 13/04/2022

[LINK](#)

Per la mappatura dei processi vedere l'allegato a)

Verificata l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma, per l'anno 2023, la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 13/04/2022.

## **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa**

Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 05/04/2023

[LINK](#)

### **Obiettivi per il miglioramento della salute di genere:**

Il Comune di Poirino orienta la propria azione al raggiungimento dell'effettiva parità giuridica, economica e di possibilità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna. Per affermare l'effettiva diffusione paritaria delle



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

opportunità, il Comune adotta iniziative specifiche ed organizza i propri servizi, i tempi di funzionamento, gli orari di lavoro, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, al servizio dei cittadini.

L'analisi della situazione attuale del personale in servizio a tempo indeterminato, effettuata per verificare il rispetto dell'articolo 7 c.1 del D. Lgs 165/2001 (il quale prevede che le amministrazioni pubbliche garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro), risulta dal seguente quadro:

Lavoratori	Area dei funzionari) CCNL 16/11/2022	Area degli Istruttori CCNL 16/11/2022	Area degli Operatori Esperti CCNL 16/11/2022	Area degli Operatori CCNL 16/11/2022	Totale
Donne	4	18	1	0	23
Uomini	2	9	4	0	15
Totale	6	27	5	0	38

#### Schema di monitoraggio disaggregato suddiviso per settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Ripartizione Vigilanza	6	0	6
Ripartizione Contabilità e Finanze	0	7	7
Ripartizione Tecnica	7	4	11
Ripartizione Segreteria-Affari Generali	2	7	9
Ripartizione Servizi alla Popolazione	0	5	5
<b>TOTALE</b>	15	23	38

#### Schema di monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	UOMINI	DONNE	TOTALE
---	--------	-------	--------



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

<b>CCNL 2019-2021</b>			
Posti di ruolo a tempo pieno	2	3	5
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>Area degli Istruttori CCNL 2019-2021</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	9	18	27
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>Area degli Operatori Esperti CCNL 2019-2021</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	4	1	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>Area degli Operatori CCNL 2019-2021</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0

### **Composizione delle commissioni di concorso.**

Nella costituzione delle commissioni dei concorsi, siano essi pubblici o selettivi interni, è garantita la presenza di almeno un terzo di donne.

### **Assunzioni – Progressioni.**

Il Comune di Poirino procede alle assunzioni esclusivamente con le modalità previste dalla legge e dal regolamento, senza possibilità di privilegio o di precedenza per l'uno o l'altro sesso.

Nel caso di copertura di posti vacanti mediante ricorso all'istituto della mobilità tra enti, la scelta tra più domande di soggetti in possesso degli stessi requisiti sarà motivata senza possibilità di discriminazione tra i sessi.

Le progressioni orizzontali all'interno della categoria di inquadramento, previste dal CCNL e dal CCDI, sono attuate nel rispetto di criteri che non consentano discriminazioni di alcun genere tra i due sessi, al fine di fornire opportunità di carriera e di sviluppo delle professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

### **Assegnazione dei dipendenti ai posti e conferimento di incarichi.**

Nella dotazione organica del Comune non esistono posti riservati all'uno o all'altro sesso.

Nell'assegnazione del personale agli uffici e nel conferimento di incarichi a seguito di nuove assunzioni o in caso di riorganizzazione degli uffici e servizi, l'Amministrazione tiene conto della professionalità, delle attitudini e capacità personali dimostrate, del tipo di rapporto di lavoro in atto (tempo pieno, part time) rispetto alle esigenze degli uffici.

### **Aggiornamento e formazione del personale.**

Il Comune di Poirino, senza discriminazione tra uomini e donne, cura l'aggiornamento di tutto il personale dipendente come metodo permanente per assicurare l'efficienza della propria struttura mediante il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e lavoratrici.

Le attività di aggiornamento e formazione organizzate tengono conto delle esigenze di ogni settore e si svolgono in orari e sedi e in genere con caratteristiche individuate in modo da renderle accessibili per quanto possibile anche ai dipendenti con impegni di famiglia o con orario di lavoro part-time.

### **Articolazione orario e calendario di lavoro.**



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

Per favorire la conciliazione tra lavoro ed esigenze familiari il Comune adotta, in tutti i servizi per cui è possibile, un orario di lavoro flessibile di almeno 30 minuti ad ogni ingresso.

Particolari esigenze di diversa flessibilità sono e saranno, qualora motivate da gravi ragioni familiari, consentite dal Responsabile della Ripartizione interessata per limitati periodi di tempo.

La richiesta di congedi e permessi per ragioni familiari viene evasa con l'urgenza che la motivazione comporta.

Tenendo conto delle mansioni affidate ai profili professionali e della funzione del posto ricoperto, è consentito in generale ai dipendenti e specie alle lavoratrici madri di utilizzare le ferie raggruppandole o viceversa dilazionandole a seconda delle esigenze familiari.

## **Lavoro a tempo parziale.**

In coerenza con quanto avviene da anni, il part time è attuato nel Comune di Poirino nei limiti e con le modalità stabilite dalle leggi e dai contratti.

In caso di concorrenza di più domande di part time che non possano essere tutte soddisfatte, sarà data la precedenza a quelle motivate da gravi ragioni di salute e in subordine a quelle motivate da gravi ragioni familiari. Se necessario, l'ordine delle priorità sarà concordato con le OO.SS.

## **Aiuti ai lavoratori ed alle lavoratrici nell'ambito della paternità e maternità.**

Il Comune di Poirino, per quanto attiene i servizi per i minori intende promuovere l'attivazione di iniziative a sostegno dei propri dipendenti, anche non residenti, nella conciliazione del lavoro con le esigenze familiari mediante agevolazioni per l'inserimento dei figli istituendo, ove possibile e compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica e di bilancio, riduzioni tariffarie.

Il Comune di Poirino provvederà a sostenere il reinserimento lavorativo delle donne in maternità.

## **Prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali.**

Premesso che l'Amministrazione ritiene che l'affermazione della pari dignità delle persone sul lavoro si renda necessaria al fine di rimuovere eventuali comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e di superare quegli atteggiamenti che possono recare pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti umani e professionali tra colleghi e colleghe di lavoro nonché tra amministratori e dipendenti, le tematiche del mobbing e delle molestie sessuali saranno nel tempo affrontate agendo sul piano culturale, avviando un percorso di sensibilizzazione e di prevenzione rispetto a situazioni che vanno sempre più assumendo le connotazioni di fenomeni sociali.

Particolare attenzione sarà posta alla formazione dei/delle responsabili dei servizi, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona, volta alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing sul posto di lavoro. Si stabilisce in particolare che le segnalazioni dei casi sia di molestie che di mobbing potranno in via riservata essere fatte direttamente al Segretario Comunale o al Responsabile del personale, per i provvedimenti del caso.

## **Attuazione del Piano.**

La responsabilità dell'attuazione del presente piano e le risorse ad esso attribuite sono conferite al Responsabile del personale, che si avvale della collaborazione degli organismi eventualmente previsti dal contratto Collettivo Integrativo Aziendale di questo Comune, o previsti dalla vigente normativa.

## **Durata del Piano**

Il presente Piano ha durata triennale. Nel periodo della sua vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

<b>Sottosezione di programmazione</b> <b>Organizzazione del lavoro agile</b>	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), - Deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 19/04/2023 Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA 2023-2025) <a href="#">LINK</a>
<p>Il Comune di Poirino ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 19/04/2023 Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA 2023-2025)</p> <p>1) Tale documento programmatico costituisce impegno che l'Ente assume affinché siano avviati graduali percorsi di sviluppo della nuova modalità lavorativa denominata "Lavoro Agile".</p> <p>2) Fondamentale, ai fini di una chiara "linea direttrice" tesa all'attuazione di tale nuova modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa, ricordare il contesto normativo applicabile alle pubbliche amministrazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>o La Legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare l'art. 14 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche" prevede che, entro tre anni dall'entrata in vigore della legge medesima, le amministrazioni devono adottare misure organizzative che consentano ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.</li><li>o La risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni di mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale, in particolare, sostiene il "lavoro agile", un approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che non richiede necessariamente al lavoratore di essere presente sul posto di lavoro o in un altro luogo predeterminato e gli consente di gestire il proprio orario di lavoro, garantendo comunque il rispetto del limite massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali stabilito dalla legge e dai contratti collettivi...."</li><li>o La legge 22 maggio 2017, n. 81, al capo II "Lavoro Agile", allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. L'art. 18, comma 3, precisa che le disposizioni del citato capo II si applicano - in quanto compatibili - anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.</li><li>o La direttiva n. 3/2017 del 1 giugno 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata il 14 giugno 2017 - con la quale in riferimento alla'art. 14 della Legge n° 124/2015 pone l'obiettivo di permettere ad almeno il 10% dei dipendenti della Pubblica Amministrazione di potersi avvalere entro tre anni dello smart working e ne definisce le linee guida inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale, nei limiti delle risorse disponibili e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.</li><li>o Il Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID- 19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il <b>Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)</b>, quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità' attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività' che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo</li></ul>	



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

*che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì', le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché' della qualità' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano”.*

## **Sottosezione di programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale**

### **Piano**

Piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 118 del 06/07/2022

[Link](#)

Modifica Piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 07/02/2023

[Link](#)

Modificata Piano triennale del fabbisogno del personale 2023- 2025 con Delibera di Giunta n. 72 del 24/05/2023

[Link](#)

L'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs. n. 165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale.

Il “programma triennale del fabbisogno di personale” ha cambiato denominazione in “piano triennale dei fabbisogni di personale” e deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate da apposito Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata.

Con decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le attese “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, come previsto dall'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001. Le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Le principali istruzioni operative, che interessano gli Enti Locali, possono essere così riassunte:

- Coerenza con gli strumenti di programmazione;
- Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- Superamento del concetto tradizionale di dotazione organica”;
- Rispetto dei vincoli finanziari;
- Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- Previsione dei fabbisogni del personale, modalità di reclutamento e profili professionali.



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

Si è proceduto alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici.

Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006). Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati; sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto della disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. Nel piano triennale dei fabbisogni di personale sono altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, ecc.); la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata). La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

In particolare si è tenuto conto della seguente normativa di riferimento:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie





# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

- protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti e, l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
  - ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;
  - l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazione nella legge 11 agosto 2014 n.114, così come integrato dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 convertito nella legge 125/2015, prevede la possibilità di utilizzare le residue capacità assunzionali del triennio precedente per assunzioni con procedure ordinarie;
  - le ultime modifiche normative sono intervenute con la legge di bilancio 2017 (n. 232/2016), con il D.L. n. 244/30.12.2016 di proroga e definizione dei termini, con la legge n. 48 del 18.4.2017 di conversione del D.L. n. 14/2017 e con il D.L. n. 50/2017, convertito con legge 21 giugno 2017, n. 96;

In sede di conversione in legge del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, sono stati approvati emendamenti che incidono sugli ambiti assunzionali degli enti locali come di seguito riportato:

### ***Normativa in materia di assunzioni di personale***

Con effetto dal 20 aprile 2020 è entrato in vigore il decreto ministeriale del 17/3/2020 sui «nuovi limiti assunzionali» per i comuni, in base alla sostenibilità finanziaria, secondo le previsioni dell'art. 33 del decreto crescita (DL n. 34/2019, convertito con modifiche nella legge n. 58/2019).

### **Individuazione dei valori soglia per fascia demografica**

Per determinare le facoltà assunzionali è innanzitutto necessario individuare i valori soglia in base alla fascia demografica del Comune interessato.

Nella Tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17/03/2020 sono riportati i valori soglia di massima spesa di personale mentre nella Tabella 3 - art. 6 sono espressi i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

### **Calcolo rapporto della spesa personale rispetto alle entrate correnti**

Una volta individuati i valori soglia rispetto alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente, è necessario calcolare il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE); nell'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 vengono fornite le apposite definizioni di "spese di



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

personale” e di “entrate correnti“ da considerare a tal fine:

**spesa di personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati dall’ultimo rendiconto approvato;

**entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata.

Il concetto di “spesa di personale” indicato nel D.P.C.M. è diverso da quello considerato ai fini dell’art. 1, comma 557 e comma 557-bis (come per il comma 562), della L. n. 296/2006, ai fini del contenimento della spesa di personale complessiva.

Il rapporto spesa personale/entrate correnti calcolato dall’Ente dovrà essere poi confrontato con i valori soglia riportati nelle Tabelle 1 (valori soglia più bassi) e 3 (valori con specifiche regole assunzionali diversificate):

**Caso A - Comuni con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del “valore soglia più basso”** (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020)

I Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa personale/entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 (“valore soglia più basso”), dal 20/04/2020 possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

**Caso B - Comuni con rapporto spesa personale/entrate correnti compreso tra il “valore soglia più basso” ed il “valore soglia più alto”** (art. 6, comma 3, D.P.C.M.)

I Comuni che registrano un valore spesa personale/entrate correnti compreso tra il “valore più basso” ed il “valore più alto” devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all’ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti). Questo, ovviamente, potrà essere realizzato facendo leva sia sulle entrate correnti che sulla spesa di personale.

**Caso C: Comuni con spesa di personale al di sopra del “valore soglia più alto”** (art. 6, commi 1 e 2, D.P.C.M. 17/03/2020)

I Comuni che si trovano al di sopra del “valore soglia più alto”, come indicato in Tabella 3, sono invece tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia (anche in questo caso, operando sia sul fronte delle entrate che su quello della spesa di personale), eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100%. Se entro il 2025 non verrà raggiunto tale obiettivo, a decorrere da tale data gli Enti inadempienti dovranno applicare un turn-over al 30% fino al raggiungimento del predetto valore soglia.

Entro tali limiti, quindi, anche per questi Comuni rimangono in vigore le ordinarie facoltà assunzionali ed il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

Nel rispetto di quanto sopra specificato, si ritiene di confermare l’attuale dotazione organica dell’Ente approvata con propria deliberazione n. 72 del 24/05/2023 intesa come numero totale massimo dei dipendenti del Comune di Poirino come di seguito rappresentata:

**COMUNE DI POIRINO**

**Dotazione organica suddivisa per Ripartizione**



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

<b>RIPARTIZIONE SEGRETERIA-AFFARI GENERALI</b>		
<b>AREA INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI IN D.O.</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1
Istruttori	8	8
	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>RIPARTIZIONE VIGILANZA</b>		
<b>AREA INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI IN D.O.</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1
Istruttori	5	5
	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>RIPARTIZIONE TECNICA</b>		
<b>AREA INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI IN D.O.</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1
Istruttori	6	7
Operatori Esperti	4	4
	<b>11</b>	<b>12</b>
<b>RIPARTIZIONE SERVIZI ALLA POPOLAZIONE- BIBLIOTECA</b>		
<b>AREA INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021</b>	<b>POSTI COPERTI</b>	<b>POSTI IN D.O.</b>
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	1
Istruttori	3	3
Operatori Esperti	1	1
	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>RIPARTIZIONE CONTABILITA'</b>		



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

AREA INQUADRAMENTO CCNL 2019-2021	POSTI COPERTI	POSTI IN D.O.
Funzionari ed Elevata Qualificazione	2	2
Istruttori	5	5
	7	7
<b>TOTALE</b>		
	POSTI COPERTI	POSTI IN D.O.
TOTALE	38	39

Si è riscontrato che l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha provveduto ad adempiere a previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero con deliberazione n. 51 del 05/04/2023;
- è stato rispettato il termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2023 e del rendiconto 2022 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006 con propria deliberazione n. 50 del 05/04/2023;
- rispetta quanto disposto dal D.Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 relativamente all'indicatore dei pagamenti, elaborato sulla base dello schema di cui all'art. 9 del DPCM 22 settembre 2014;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni

Inoltre, in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria nella quale sono presenti vincitori di concorso pubblico da immettere prioritariamente nei ruoli ai sensi della normativa vigente in materia.

Dal calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuato in base alla normativa vigente emerge che il Comune potrà procedere alla sostituzione di personale che sarà collocato a riposo negli anni 2023- 2024-2025 come di seguito dimostrato:

## **CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)**

### **1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3**

COMUNE DI	POIRINO
POPOLAZIONE	10179
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU'	27%



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

<b>BASSO</b>	
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

## 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022	1.699.484,54	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	8.172.146,47 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	7.909.946,70 €	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	8.249.947,20 €	
FCDE	659.997,59 €	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>	<b>22,81%</b>	

## 3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

IMPORTI	RIFERIMENTO
---------	-------------



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

		<b>D.P.C.M.</b>
<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2022</b> (anno ultimo rendiconto approvato)	1.699.484,54	Art. 4, comma 2
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE (27% spesa personale al netto del fcde)</b>	<b>2.011.684,28</b>	
<b>INCREMENTO MASSIMO</b>	<b>312.199,74</b>	

**Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:**

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMEN TO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.642.357,81 €	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	21,00%	
INCREMENTO ANNUO	€ 344.895,14	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2017-2021	503,69 €	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2023	€ 345.398,83	

**Controllo limite (\*):**

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	<b>1.496.191,79</b>	<b>DEVE ESSERE &lt; O = A 0</b>
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.011.684,28	
DIFFERENZA	<b>- 515.492,49</b>	



# COMUNE DI POIRINO

Città Metropolitana di Torino

Tel. 011.945.01.14 - Fax 011.945.02.35

P.IVA 02007520014

**(\*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1**

Dalle valutazioni sopra svolte è emersa la stesura di un documento finale riguardante il piano triennale del fabbisogno a tempo indeterminato per gli anni 2023-2024-2025 di seguito riportato.

La dotazione organica ed il suo sviluppo triennale è prevista nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale

Al verificarsi degli eventi generanti fabbisogno di personale aggiuntivo a tempo determinato o tramite convenzioni/comandi si provvederà ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare.

Il Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2023-2024-2025 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla Circolare M.E.F. n. 9 del 2006.

Il dettaglio del piano del fabbisogno di personale 2023-2025, comprensivo dei riferimenti alla normativa vigente in materia di dotazione organica, di spesa di personale, e di piano dei fabbisogni è allegato al Documento unico di programmazione 2023 – 2025

In data 19/05/2023 giusto verbale n.60 la pianificazione del fabbisogno di personale come sopra esposta ha ottenuto il prescritto parere del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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 dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.