



COMUNE DI VILLAR DORA

Provincia di Torino

Piazza San Rocco, 1 - 10040 Villar Dora (TO) - C.F. 86002210010 - P.I. 02938030018
E-Mail : protocollo@comune.villardora.to.it – telefono 011/9350231

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025

*(articolo 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. 59 del 04/08/2023

Sommario

Premessa.....	3
Riferimenti normativi	3
SEZIONE 1. SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	5
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1. Valore pubblico	6
2.2. Performance	6
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	7
3.1. Struttura organizzativa	7
3.1.1. Organigramma	8
3.1.2. Caratteristiche del modello organizzativo	9
3.2. Organizzazione del lavoro agile.....	10
3.2.1. Obiettivi	10
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	11
3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	12
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane.....	13
3.3.3. Copertura del fabbisogno.....	15
3.3.4. Formazione del personale	16
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	17

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

Il Comune di Villar Dora ha adottato il primo Piano in forma sperimentale per il triennio 2022-2024 con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 16/12/2022, ai sensi dell'articolo 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'articolo 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'articolo 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79 che prevedeva la data di scadenza per l'approvazione in fase di prima applicazione al 30 giugno 2022 poi prorogata di 120 giorni a far data dal 31 agosto 2022 (termine di approvazione del Bilancio)

Il presente Piao 2023-2025 viene redatto in forma ordinaria secondo le indicazioni dettate dalle disposizioni di legge.

Riferimenti normativi

L'articolo 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'articolo 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;
- 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.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villar Dora

Indirizzo: Piazza San Rocco n. 1 – 10040 Villar Dora (TO)

Codice fiscale / Partita IVA: 8002210010 - 02938030018

Sindaco: Savino MOSCIA

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 6

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2795

Telefono: 011 9350231

Sito internet: www.comune.villardora.to.it

E-mail: protocollo@comune.villardora.to.it

PEC: comune.villardora.to@cert.legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti

2.2. Performance

Non previsto per gli enti con meno di 50 dipendenti

Con deliberazione della Giunta comunale n. 36 del 05/05/2023 il Comune Villar Dora ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) parte finanziaria.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici.

Con [deliberazione della Giunta comunale n.11 del 3 febbraio 2023](#) il Comune di Villar Dora a seguito del procedimento di consultazione ha confermato i contenuti del PTPCT 2021-2023 per l'annualità corrente ai fini dell'inserimento nel Piano integrato di azione e organizzazione 2023-2025.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

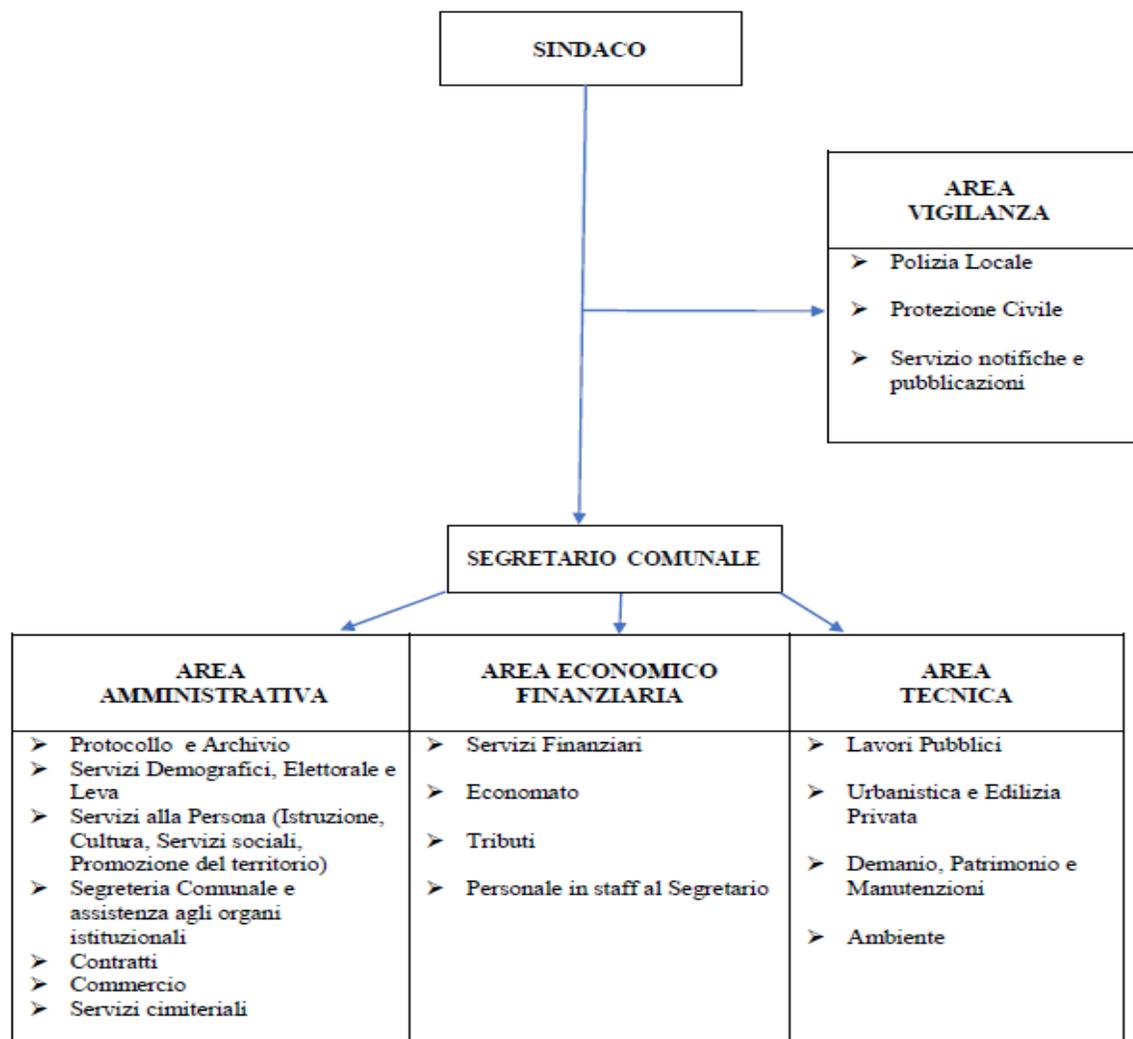
3.1. Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

3.1.1. Organigramma

ORGANIGRAMMA – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI



3.1.2 Livelli di responsabilità

In riferimento al modello organizzativo prescelto dall'Ente, come sopra rappresentato, vanno evidenziate l'articolazione e la graduazione delle posizioni di vertice/responsabilità

Le posizioni apicali nell'Ente si distinguono in:

- Segretario Comunale in Convenzione
- Posizioni organizzative (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità dei Servizi e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa (dal 1° aprile 2023, incarichi di Elevata Qualificazione).

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle n. 4 aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice vi è il Segretario comunale, a cui compete il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'ente;
- al vertice dell'Area Amministrativa, Area Tecnica, Area Econ.Finanziaria e Vigilanza vi sono le Posizioni Organizzative con Qualifica di Funzionari /ex D

I servizi risultano assegnati ai rispettivi titolari di Posizione Organizzativa, in parte dipendenti dell'Ente e in parte in convenzione: l'Area Economico-Finanziaria è gestita in convenzione con altro Ente.

3.1.3 Caratteristiche del modello organizzativo

Come previsto dalla deliberazione del Consiglio Comunale N. 10 del 19/04/2023 di approvazione del DUPS 2023/2025, l'articolazione organizzativa del Comune di Villar Dora è correlata alle esigenze proprie dell'Ente, e tende a perseguire obiettivi di semplificazione ed efficienza; e le previsioni assunzionali 2023/2025 riguardano, al momento, l'integrazione della dotazione nella prospettiva della prossima collocazione in quiescenza del personale dei rispettivi servizi.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Attesa la disciplina del lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e quella di recente introduzione del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, sebbene risulti obbligatoria per tutti gli enti, a prescindere dal numero dei dipendenti, il Comune di Villar Dora non ritiene di prevedere il lavoro agile o il lavoro da remoto come modello di lavoro stabile in quanto non sono emerse esigenze organizzative tali da farlo prendere in considerazione. Il ricorso al lavoro agile potrà avvenire, in forma occasionale, limitatamente a necessità temporanee e comunque rimane applicabile la normativa di riferimento che stabilisce, in caso di mancata adozione del Pola (ora Piao), l'applicazione del lavoro agile ad almeno il 15% per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

3.2.1. Obiettivi

Garantire le eventuali richieste di lavoro agile compatibilmente con il profilo professionale del richiedente e le esigenze organizzative dei servizi ai quali è assegnato.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti. L'ottimale impiego delle risorse umane e delle relative competenze professionali può utilmente concorrere al perseguimento degli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. Conseguentemente la programmazione del fabbisogno di personale va definita da un lato con riferimento alle priorità strategiche dell'ente e dall'altro tenendo conto dei fattori legati alla capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, la stima delle cessazioni e stima della evoluzione dei bisogni anche in relazione dei processi evolutivi da attuare ed anche esternalizzazioni/internalizzazioni di servizi che richiedono un cambiamento quantitativo e qualitativo di risorse umane.
- **Copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene l'acquisizione delle figure e dei profili professionali necessari per il fabbisogno di questo Ente
- **Formazione del personale** ai fini della formazione del personale l'obiettivo deve riguardare la riqualificazione e il potenziamento delle competenze e del livello di specializzazione dei dipendenti

3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31 dicembre 2022:

AREA	NUMERO	COPERTO	VACANTE	PROFILO
AMMINISTRATIVA	1	1		Funzionario Amministrativo
	1	1		Istruttore amministrativo
ECONOMICO FINANZIARIA	1	//*	Vacante (dal 31/05/2016)	Funzionario Economico Finanziario
	1	1		Istruttore economico-finanziario
TECNICA - TECNICA MANUTENTIVA	1	1		Funzionario Tecnico
	1	1		Istruttore tecnico
	1	1		Collaboratore tecnico
VIGILANZA	1	1		Specialista di Polizia Locale
	1	1		Agente di P.L.
TOTALE	9	8	1	

* posto vacante: attualmente coperto ex art. 1 comma 557 legge n. 311/2004; dal 1/09/2021 con convenzione ex art. 14 CCNL

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito nella l. 58/2019, e del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, ha determinato la situazione di cui al seguente prospetto:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2022 (*)		362.427,07	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Trasferimento al Comune di Giaveno per convenzione Responsabile Area Economico-Finanziaria		10.834,81	
TOTALE SPESA PERSONALE DA RENDICONTO 22		373.261,88	
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2020	1.819.793,89		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2021	1.722.425,44		
ENTRATE CORRENTI RENDICONTO ANNO 2022	1.762.414,97		
MEDIA TRIENNIO		1.768.211,43	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		87.985,33	
MEDIA TRIENNI AL NETTO DELL'FCDE		1.680.226,10	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		22,21%	

(*) Totale macroaggregato 101 – redditi da lavoro dipendente da rendiconto 2022 ai sensi dell'art. 4 comma 1, il valore soglia per il Comune di Villar Dora è quello della fascia c), con rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti del 27,60%, pertanto l'Ente rientra tra i Comuni virtuosi:
L'Ente, nel rispetto della sostenibilità finanziaria e degli equilibri di bilancio, ha la possibilità di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, pari ad euro 323.748,56 (Macroaggr. 101 Rendiconto 2018), per le seguenti percentuali annuali previste dal Decreto e che per il Comune di Villar Dora come di seguito elencato:

Spesa personale anno 2018: € 323.748,56					
Anno	2020	2021	2022	2023	2024
Percentuale incremento	20%	25%	28%	29%	30%
Importo maggiore spesa consentita	64.749,71	80.937,14	90.649,60	93.887,08	97.124,57

Il Comune di Villar Dora evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari **al 22,21%**

Pertanto:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- la spesa derivante risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica dell’assenza di eccedenze di personale

L’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’articolo 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

a.3) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- Ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito dalla legge 160/2016, l’Ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione;
- alla data odierna il Comune ha ottemperato all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’articolo 27, comma 9, lettera c), del d.l. 66/2014 convertito dalla l. 89/2014 di integrazione dell’articolo 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, convertito dalla l. 2/2009;
- l’Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’articolo 243 del d.lgs. 267/2000, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Pertanto, il Comune di Villar Dora non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

- ANNO 2023: nessuna cessazione
- ANNO 2024: n. 1 cessazione prevista
- ANNO 2025 : nessuna cessazione prevista

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

In relazione agli obiettivi strategici definiti del DUP 2023-2025 e con riferimento al modello organizzativo introdotto nell'Ente, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali:

- il modello organizzativo che si intende applicare prevede di mantenere per l'anno 2023 l'assetto in essere con riferimento alle figure apicali (Area Funzionari ex cat. D = P.O.);
- è prevista l'assunzione di un Istruttore Amministrativo per l'anno 2024 per sostituzione personale in quiescenza;
- eventuali nuove assunzioni rispetto a quelle sopra indicate, saranno effettuate in sostituzione di personale che cessa in corso d'anno, purché venga garantita l'invarianza della spesa sostenibile.

d) Certificazioni del Revisore dei conti

La programmazione dei fabbisogni di personale 23/25 è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, ottenendone parere positivo con verbale 37 del 01/08/2023.

3.3.3. Copertura del fabbisogno

assunzioni mediante mobilità volontaria Per l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo (ex Cat. C) nell'anno 2024, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001, è previsto l'avvio di procedura di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

a)

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

In subordine, qualora la procedura di cui sopra non dovesse dare esito positivo, per la copertura del posto a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo per la sostituzione prevista per il 2024, si avvierà procedura concorsuale pubblica, anche mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti.

Per il posto vacante di Funzionario Amministrativo contabile – Area Economico Finanziaria vacante si intende proseguire la convenzione ex art. 14 del CCNL 2004, stipulata nel 2021, nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, acquisito il consenso del dipendente.

Ricorso a forme di lavoro flessibile per quanto riguarda l'incarico ad un dipendente con qualifica di Istruttore contabile di altra P.A., ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004, per il quale è stata richiesta e concessa autorizzazione fino al 31/12/2023.

3.3.4. Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze

Gli obiettivi prioritari dell'ente sono:

- il mantenimento degli attuali standard di servizio;
- l'implementazione dei servizi digitali a favore della cittadinanza.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per quanto riguarda la formazione sia in termini di potenziamento delle competenze per la gestione dei servizi in essere, sia per quanto riguarda il corretto utilizzo dei supporti informatici saranno attivati corsi di approfondimento anche in modalità on line (webinar per utilizzo sistemi gestionali), secondo le diverse esigenze.

c) obiettivi e risultati attesi della formazione

Obiettivi e risultati attesi in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze (maggiore consapevolezza del ruolo, miglioramento delle competenze digitali)
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti (attestazioni di maggiore competenza digitale).

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Pur non essendo previsto come adempimento obbligatorio per questo Ente (con meno di 50 dipendenti), il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, c.3 D.L. 9.6.2021, n. 80, convertito, con modif. in Legge 6.8.2021, n. 113, nonché ai sensi dell'art. 5 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà effettuato come segue:

- per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, c. 1, lett. b) del D.Lgs.27.10.2009, n. 150;
- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le modalità definite dall'ANAC;
- relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance su base triennale dall'Organismo di Valutazione della performance (art. 14 D. LGS. 27.10.2009, n. 150).