



COMUNE DI AGLIE'
Citta' Metropolitana di Torino

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

Comune di Agliè	
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Via Principe Tommaso 22 Codice fiscale: 83501790014 P.Iva: 04366120014 Sindaco: ing. Marco Succio Numero di abitanti al 31/12/2024: 2569 Numero di dipendenti al 31/12/2024: 10 Telefono: 0124/330367 Sito internet: https://www.comune.aglie.to.it



Comune di Agliè

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.)
2.1 Valore pubblico	<p>(Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti).</p> <p>Il Comune di Agliè intende identificare il Valore Pubblico verso cui direzionare il proprio agire, facendo leva sulla chiara definizione degli obiettivi strategici da parte del Consiglio Comunale, sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazione interne ed esterne, sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, sulla tensione continua verso l'innovazione e la sostenibilità, assicurando l'attenzione costante dell'abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi. Il valore pubblico si pone quindi come direzione verso la quale l'Ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio ed in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.</p> <p>Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) e l'eventuale Nota di Aggiornamento al D.U.P.S., se vi è la necessità di apportare delle variazioni.</p> <p>Il DUPS è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario allo svolgimento dell'attività e operato dell'ente, per conseguire gli obiettivi e attuare le politiche di programma dell'amministrazione comunale.</p> <p>Gli obiettivi di valore Pubblico corrispondono agli obiettivi riportati nel D.U.P.S. 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.100 del 11/11/2024 e con deliberazione n. 32 del 27/12/2024 dal Consiglio Comunale.</p>



Comune di Agliè

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.2. Performance	<p>(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. Gli obiettivi concordati con i Responsabili di Settore, sono stati definiti individuando il responsabile, le azioni e le relative tempistiche, gli indicatori di misurazione di efficacia e di efficienza e i target i cui esiti saranno rendicontati, e vengono allegati al presente PIAO.</p>



Comune di Agliè

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Il PNA 2022 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.</p> <p>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.</p> <p>Ciò può avvenire sempre, salvo che nel corso dell'anno precedente:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Con deliberazione n. 37 in data 13/04/2024 la Giunta Comunale ha approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024/2026. Mentre con deliberazione nr. 7 del 31/01/2024 ad oggetto "PIAO 2024 - Aggiornamento sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza" è contenuto il vigente PTPCT per il quale sussiste validità.</p>



	<p>Il RPCT ha verificato che non è intervenuta alcuna causa ostantiva alla conferma dell'atto programmatico relativo al triennio 2024/2026.</p> <p>Ciò nonostante, si ritiene utile l'approvazione di un nuovo piano triennale 2025/2027, a cui si è fatta precedere pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, in data 15/01/2025, l'apposito "Avviso pubblico per aggiornamento del piano anticorruzione 2025/2027", per la raccolta di idee e proposte di cittadini e associazioni, finalizzate a migliorare tanto le misure preventive anticorruzione, quanto il sistema di trasparenza, ma non sono pervenute proposte in merito.</p> <p>Il piano 2025/2027 è contenuto nell'allegato A/A1</p>
--	--



Comune di Agliè

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	E



3.1 Struttura organizzativa	L'assetto organizzativo dell'ente viene definito come segue:		
	AREE	SERVIZI	FUNZIONI
	Servizi Generali e Gestionali	Demografici/Elettorale/Stato civile, Servizi alla persona, Relazioni con il pubblico, finanziario, tributi, cimiteriali, polizia amministrativa e personale dipendente	<ul style="list-style-type: none"> — Ragioneria e Bilancio; — Gestione Amministrativa e del Patrimonio; — Economato; — Tributi; — Personale; — Servizi al cittadino (parte). — Segreteria Generale — Segreteria del Sindaco — Cultura, Politiche del lavoro e Sport — Servizi Demografici – Elettorale e Stato Civile; — Pubblica Istruzione; — Biblioteca; — Protocollo; — Agricoltura.
	Tecnica	Lavori pubblici, manutenzione patrimonio, urbanistica e gestione del territorio, edilizia pubblica e privata, manutenzioni ed ambiente	<ul style="list-style-type: none"> — Lavori pubblici; — manutenzione patrimonio; — urbanistica e gestione del territorio; — edilizia pubblica, scolastica, residenziale e privata; — manutenzioni ed ambiente; — SUAP e SUE; — Demanio; — Espropri; — Sicurezza nei luoghi di lavoro



	Polizia locale	Polizia Locale, giudiziaria, pubblica sicurezza	— Pubblica Sicurezza; — Notificazione atti; — Protezione Civile. — Commercio fisso, su aree pubbliche e pubblici servizi; — Polizia giudiziaria; — Polizia annonaria e commerciale; — Polizia ambientale ed edilizia
<p>1. SETTORE – SERVIZI GENERALI E GESTIONALI (SERVIZI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI; SERVIZI DEMOGRAFICI E AL CITTADINO)</p> <p><i>SERVIZI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI</i></p> <p>Al Settore sono assegnate le seguenti competenze:</p> <p>Ragioneria e Bilancio</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione di programmazione e pianificazione (D.U.P.S. e Bilancio Pluriennale);• patrimonio – inventario – adempimenti amministrativi;• contabilità economico – patrimoniale;• gestione del bilancio;• gestione della rendicontazione;• controllo di gestione;• gestione iva commerciale;• gestione delle polizze assicurative, dei contratti e dei sinistri, comprese le fasi stragiudiziali dei risarcimenti dei danni non coperti da assicurazione; <p>Gestione Amministrativa del Patrimonio</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione finanziaria del patrimonio dell’Ente;• gestione e concessione di utilizzo locali comunali;• gestione delle concessioni cimiteriali			



Economato

- gestione del fondo economale;
- pianificazione acquisti di piccola natura;

- approvvigionamento di servizi, beni mobili e di consumo necessari al funzionamento dell'Ente;
- gestione utenze intestate all'Ente;

Tributi

- gestione dei tributi comunali

Personale

- gestione economica, giuridica ed amministrativa del personale;
- gestione economica, giuridica ed amministrativa degli amministratori;
- gestione economica, giuridica ed amministrativa di eventuale personale non dipendente;

Servizi al cittadino (parte)

- gestione dei servizi sociali, compreso il sostegno alla locazione e altre forme di sussidio in vigore

Segreteria generale – Segreteria del Sindaco

- assistenza al Segretario Comunale e agli Organi Istituzionali, alle Commissioni Consiliari;
- gestione deliberazioni e determinazioni;
- conservazione ed archiviazione degli originali e pubblicazione delle deliberazioni e delle determinazioni

dell'Amministrazione;

- gestione della stipula dei contratti pubblici;
- tenuta dei repertori ed archivi di parte corrente degli atti negoziali;
- gestione del sistema informatico
- aggiornamento sito istituzionale dell'ente

Cultura, Politiche del lavoro e Sport

- gestione pratiche per concessione di patrocinio per eventi e manifestazioni di carattere culturale, artistico e scientifico, sportivo, educativo, economico sociale e celebrativo richieste da Associazioni, Enti, etc.
- gestione delle manifestazioni ed iniziative culturali, sportive e ricreative del territorio;
- gestione eventi e manifestazioni di carattere culturale, artistico, scientifico, sportivo, educativo, economico sociale e celebrativo;
- organizzazione e gestione di scambi e gemellaggi con realtà europee ed internazionali;



- rapporti con le Associazioni del territorio per i servizi di competenza;
- rapporti con enti locali per la gestione delle progettualità in essere avviate con altri comuni partner, relative all'adesione a "Morena Ovest" in quanto ente Capofila e a "Tre Terre Canavesane"
- redazione progettualità per partecipazione a bandi emanati da enti locali, terzo settore e privati finalizzati all'ottenimento di contributi per cofinanziare eventi dell'amministrazione comunale e rendicontazione progettualità per cui si è ottenuto il relativo finanziamento ;
- informazioni e consulenza su tematiche relative al lavoro; redazione bandi cantieri di lavoro per disoccupati e altre forme di Sostegno esistenti;
- promozione iniziative a favore dei giovani;

Personale in servizio e relativa qualifica:

n. 1 Funzionario

n. 1 Istruttore (per il quale è prevista nel 2025 la progressione a Funzionario) con incarico di Elevata Qualifica

SERVIZI DEMOGRAFICI E AL CITTADINO

Al Settore sono assegnate le seguenti competenze:

Servizi Demografici, Elettorale e Stato Civile

- gestione dell'anagrafe, elettorale, giudici popolari, leva e stato civile;
- gestione delle statistiche;
- rilascio atti notori e autentica firme e documentazioni.

Pubblica Istruzione, Biblioteca

- organizzazione e gestione dei servizi scolastici (refezione, pre-post scuola, trasporto alunni);
- organizzazione e gestione dei servizi di assistenza scolastica;
- gestione della biblioteca;
- gestione dell'archivio storico, gestione di attività di consultazione atti depositati nell'Archivio storico per motivazione di studio o di ricerca;
- gestione delle bacheche comunali;

Protocollo

- gestione del protocollo;
- gestione dell'archivio corrente e di deposito;
- comunicazione interna;



- comunicazione esterna, sia di servizio che istituzionale;
- orientamento e assistenza del Cittadino nel disbrigo di pratiche di competenza comunale ed extracomunale;
- raccordo dell'Ufficio con gli altri enti presenti sul territorio per favorire l'accesso ai pubblici servizi.
- gestione ed organizzazione della segreteria del Sindaco;
- gestione ed organizzazione di conferenze stampa
- gestione ed organizzazione dell'utilizzo della palestra comunale e del centro anziani

Agricoltura

- gestione pratiche in materia di agricoltura.

Personale in servizio Qualifica

n. 1 Istruttore Istruttore Amministrativo

n. 1 Istruttore Istruttore Amministrativo

n. 1 Operatore Esperto Collaboratore amministrativo

2. SETTORE – SERVIZI TECNICO – MANUTENTIVI - AMBIENTE

Al Settore sono assegnate le seguenti competenze:

Edilizia Privata, Urbanistica

- gestione dell'edilizia privata;
- procedure urbanistiche e pianificazione territoriale;
- toponomastica e numeri civici.

Lavori Pubblici, Patrimonio, Manutenzione, Ambiente

- gestione procedure amministrative per l'esecuzione di opere, lavori pubblici, servizi e forniture;
- gestione procedure di gara tramite la Centrale Unica di Committenza;
- gestione tecnica del Patrimonio dell'Ente;
- piani di sicurezza, direzione e contabilità lavori;
- adempimenti nei confronti dell'Osservatorio dei LL.PP.;
- gestione procedimenti espropriativi e asseverativi;
- gestione diretta del personale operaio e dei mezzi dell'Ente;
- gestione servizi di manutenzione (aree verdi, rii rogge, illuminazione pubblica, edifici comunali, scuole comunali, manto stradale, arredo urbano);
- controllo presenza di amianto.



	<p>Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none">• controllo della gestione del servizio raccolta rifiuti esternalizzato;• gestione tematiche ambientali;• provvedimenti relativi alla localizzazione di impianti radioelettrici;• controllo e disciplina isole ecologiche e area sfalci; <p>Personale in servizio e Qualifica</p> <p>n. 1 Funzionario con incarico Elevata Qualificazione: Funzionario Tecnico</p> <p>n. 1 Istruttore: Istruttore Tecnico</p> <p>n. 1 Operatore Esperto: Collaboratore Tecnico Manutentivo</p> <p>n. 1 Operatore Esperto: Collaboratore Tecnico Manutentivo</p> <p>3. SETTORE - SERVIZIO POLIZIA LOCALE</p> <p>Al Settore sono assegnate le seguenti competenze:</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione dei servizi di vigilanza urbana;• gestione della viabilità sicurezza stradale;• gestione della segnaletica stradale;• gestione delle sanzioni amministrative di competenza del Servizio;• tenuta ed aggiornamento dell'albo pretorio informatico;• gestione delle notifiche;• Polizia Ambientale e Edilizia;• Polizia Amministrativa;• Polizia Annonaria e Commerciale;• Polizia Giudiziaria;• Protezione Civile.• gestione pratiche relative all'artigianato, al commercio, fisso ed ambulante e pubblici servizi;• rilascio delle licenze commerciali;• istruttoria istanze e organizzazione manifestazioni fieristiche con redazione piano di sicurezza;• istruttoria e rilascio autorizzazioni Polizia Amministrativa;• custodia e consegna atti giudiziari.
--	---



Personale in servizio Qualifica
 n. 1 Funzionario (assunzione prevista nel 2025) Ispettore Polizia Locale
 n. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale

La dotazione organica del Comune di Agliè alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:

Area	Profili professionali	Dipendenti in servizio
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazioni e	Funzionario Amministrativo	1
	Funzionario Tecnico con incarico di Elevata Qualificazione	1
Totale		2
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	3
	Istruttore Tecnico	1
	Istruttore Agente di Polizia Locale	1
Totale		5
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	2
Totale		3
TOTALE		10



I dipendenti sono assegnati ai vari Settori come segue:

SERVIZIO	AREA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA
SERVIZI GENERALI E GESTIONALI		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1
	Area degli Istruttori	3
	Area degli Operatori Esperti	1
Totale Servizio		5
SERVIZIO TECNICO- MANUTENTIVO		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1
	Area degli Istruttori	1
	Area degli Operatori Esperti	2
Totale Settore		4
SERVIZIO POLIZIA LOCALE		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	0
	Area degli Istruttori	1
Totale Settore		1
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		10



**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. Nel corso dell'anno 2025 l'ente adotterà apposito Regolamento che disciplini il lavoro agile.



Comune di Agliè

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 Agliè, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:		
	Area	Profili professionali	Dipendenti in servizio al 31/12/2024
	Funzionari e Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo-Contabile	1
		Funzionari Tecnico	1
		Istruttore Direttivo di Vigilanza	---
	Totale		2
	Istruttori	Istruttore Amministrativo	3
		Istruttore Tecnico	1
		Istruttore Agente Polizia Locale	1
	Totale		5
	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	1
		Collaboratore Tecnico	2
	Totale		3
	Totale		10



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 dotazione di spesa potenziale massima 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 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- a) (lettera abrogata);
- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, "ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (2011-2013).

Il limite relativo al triennio 2011/2013 per il Comune di Agliè ammonta ad Euro € 471.789,64

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.



Il piano triennale del fabbisogno del personale è rientrato nel P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione) redatto ai sensi dell'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 ed approvato con deliberazione della Giunta Comunale.

Per il triennio 2025/2027 si prospetta quanto segue:

Area.	Profilo Professionale	Modalità cessazione	Appartenenza	Decorrenza prevista
Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Progressione verticale di personale già dipendente del Comune di Agliè, ex art. 52 c.1bis D.Lgs/165/2001	Settore Servizi generali e gestionali / Servizi Finanziari /Ragioneria	Entro 2025
Area.	Profilo Professionale	Modalità assunzione	Destinazione	Decorrenza prevista
Funzionari	Funzionario amministrativo contabile	Progressione verticale di personale già dipendente del Comune di Agliè, ex art. 52 c. 1bis D.Lgs/165/2001	Settore Servizi generali e gestionali / Servizi Finanziari /Ragioneria	Entro 2025
Funzionari	Funzionario di polizia locale	Mobilità/ Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico	Settore Polizia locale	Entro 2025



Per giungere alla determinazione del fabbisogno del personale e alla programmazione delle attività per soddisfarlo, è stato tenuto conto degli elementi normativi che seguono, contenenti le prescrizioni di carattere sostanziale e di procedimento e le imputazioni della competenza per le varie fasi attuative e le attività di carattere propedeutico e preparatorio già svolte dalla struttura.

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449, stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999 n. 68;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni, le Province e gli altri Enti Locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, comma 1, del citato decreto dispone che gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. Nell'ambito del Piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano stesso, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- l'art. 33, come sostituito dal comma 1, dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012),



- introduce dal 1° gennaio 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei fabbisogni ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente;
 - L'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli Enti Locali devono accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
 - Il Decreto 8/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" necessarie per l'attuazione dell'articolo 6 ter, del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017;
 - In adempimento a quanto disposto dall'art. 33 come sostituito dal comma 1, dell'art. 16 della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ciascun Responsabile ha operato una ricognizione del personale dalla quale emerge che questo Ente non ha personale in soprannumero né in eccedenza per l'anno 2024, come si evince dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 09/12/2023, immediatamente eseguibile;
 - l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 prevede da parte delle Amministrazioni Pubbliche l'adozione del Piano Triennale di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che possano impedire le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
 - l'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, come sostituito dall'art. 8 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, prevede che annualmente le Amministrazioni Pubbliche redigano e pubblicino sul sito istituzionale il Piano della Performance, documento programmatico triennale, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal



Dipartimento della funzione pubblica;

- l'art. 9, comma 1 quinquies del D. L. 113/2016, convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, prevede il rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e altresì il rispetto del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13 Legge n. 196/2009);
- l'art. 1 comma 557 quater, della Legge 27/12/2006 n. 296, così come modificato dalla Legge n. 114/2014, sancisce il limite del contenimento della spesa del personale alla media del triennio 2011/2013, che per il Comune di Agliè è pari a € 471.789,64;
- l'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, recita "I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto 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 Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato nei comuni" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019 n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità



stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11/09/2020 ad oggetto: “Circolare sul Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei comuni”;
- la circolare ministeriale interpretativa di indirizzo n. 1374 dell’8 giugno 2020 ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzione di personale da parte dei comuni”;
- il Decreto del Ministero dell’Interno 21/10/2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 297 del 30/11/2020 avente oggetto: “Modalità e disciplina di dettaglio per l’applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l’ufficio di segreteria comunale e provinciale”, che all’art. 3 stabilisce, tra l’altro, che “ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

Si dà atto che l’Ente, prima di procedere alle assunzioni di personale, deve predisporre il calcolo della propria capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base alla disciplina prevista dal predetto articolo 33, comma 2, del D. L. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), dal D. M. del 17 marzo 2020, dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020, e dalla circolare ministeriale interpretativa di indirizzo n. 1374 dell’8 giugno 2020;



Il regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri secondo i quali la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali di seguito indicati:

- l'art. 3 suddivide i Comuni per fasce demografiche;
- il Comune di Agliè appartiene alla fascia c), fascia che individua i Comuni con un numero di abitanti da 2.000 a 2.999;
- con l'art. 4 individua, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;
- l'art. 5 stabilisce, con l'apposita tabella 2, le percentuali di incremento della spesa del personale e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

E' quindi necessario provvedere:

- a) all'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2023;
- b) all'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2021-2022-2023 e il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio dell'anno 2023;
- c) alla determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;
- d) all'eventuale incremento annuo, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, della spesa del personale registrata nell'anno 2018, 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 e del valore soglia della tabella 1;

E' rilevato che nello specifico, sulla base di quanto analiticamente riportato nei prospetti agli atti del Settore Finanziario:

- il Comune di Agliè appartiene agli enti di fascia c) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 27,60%;
- la spesa del personale dell'anno 2023, al netto dell'IRAP, è pari a € 376.203,72;
- la media delle entrate del triennio 2021-2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'anno



2023 è pari a € 1.728.077,18;

- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 19,07% ed è inferiore al valore soglia del 27,60% come individuata nella tabella 1 Art. 4 del D. M. del 17 marzo 2020 (corrispondente al valore di € 544.590,67, spesa massima di personale data dalla spesa di personale anno 2023 di € 376.203,72+ € 168.386,95 capacità assunzionale);
- questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2023, inferiore alla soglia del 27,60%, si colloca nella seguente fascia:
FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

E' stato verificato lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, l'incremento calmierato e l'incremento effettivo, dal quale emerge che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: *Il Comune può effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato entro lo spazio finanziario di Euro 168.386,95 (oneri riflessi inclusi, al netto dell'IRAP);*

Si è dato altresì atto che:

- **la spesa di personale registrata nel 2018 ammonta ad € 456.905,00** e per l'anno 2025 il Comune di Agliè, rientrante nella fascia da 2.000 a 2.999 abitanti, può portare le proprie spese di personale in servizio fino ad un importo massimo di € 544.590,67. A decorrere dall'annualità 2025, cessa di avere efficacia l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 "Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" ai sensi del quale in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 era disposto, oltre al rispetto del valore soglia di riferimento della classe demografica, anche il rispetto di una percentuale



massima incrementale della spesa per ciascuna annualità e pertanto il ricalcolo aggiornato avrà nel 2025 come unico parametro di riferimento da rispettare la percentuale massima della soglia della fascia demografica ovvero il 27,6%;

- il limite dell'incremento per nuove assunzioni anno 2025 che verrebbe a determinarsi a mente del citato art. 5 comma 1 del D.M. del 17 marzo 2020 ammonta ad € 168.386,95;
- viene rispettato il limite di cui alla tabella 1 del D. M. 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D. Lgs. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- per il triennio 2025-2027 la spesa programmata di personale, rispetta il limite della spesa programmata di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 quater Legge n. 296/2006 così come modificata dalla Legge n. 114/2014 che ammonta ad € 471.789,64 come di seguito elencati:

	Media 2011/2013	Bilancio 2025	Bilancio 2026	Bilancio 2027
Spese macroaggregato 101	€ 499.197,85	€ 376.069,69	€ 464.400,00	€ 464.400,00
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102	€ 45.843,30	€ 27.957,11	€ 34.700,00	€ 34.700,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	€ 545.041,15	€ 404.026,80	€ 499.100,00	€ 499.100,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 73.251,51	€ 118.582,82	107488,98	107488,98
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C	€ 471.789,64	€ 285.443,98	€ 391.611,02	€ 391.611,02
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)				



L'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha sempre provveduto alla programmazione del fabbisogno di personale e ha adottato puntualmente il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- ha provveduto puntualmente alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, non riscontrando mai eccedenze o situazioni di soprannumero;
- in ultimo, per l'anno 2025 la Giunta comunale ha valutato negativamente, senza riscontrare eccedenze, il soprannumero/eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., con deliberazione n. 119 del 07/12/2024, immediatamente eseguibile;
- ha provveduto all'adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive, per il triennio 2023-2025 nell'ambito delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D. Lgs. 198/2006
- la spesa di personale per il triennio 2025-2027, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013, che è pari a euro 471.789,64, come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D. L. 90/2014;
- ha ottemperato al disposto dell'art. 9, comma 1 quinquies, del D. L. 113/2016 avendo rispettato i termini per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 e del rendiconto 2023 e provveduto quindi alla trasmissione alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla predetta disposizione di legge;
- l'obbligo di certificazione dei crediti previsto dall'art. 27, comma 2, lettera c) del D. Lgs. 26/04/2014, n. 66, convertito nella Legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3 bis, del D. L. 29/11/2008, n. 185, convertito in legge 28/01/2009, n. 2, è di natura dinamica e prevede che l'Amministrazione inadempiente non possa procedere alle assunzioni fino al permanere dell'inadempimento. La verifica di tale presupposto sarà quindi effettuata alla data di adozione del provvedimento di assunzione;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie e di dissesto;

Si richiama infine la legge n. 145/2018 in base alla quale gli enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, senza ulteriori vincoli di finanza pubblica;

Nel procedere alla ricognizione delle facoltà assunzionali del 2025, si è accertato, sulla base delle segnalazioni pervenute dalle EEQQ che non si prevedono cessazioni di contratti di personale in corso d'anno;



Il conteggio sulla spesa programmata per gli anni 2025, 2026 e 2027 è stato effettuato ipotizzando posizioni di ingresso pari alla prima fascia economica; il presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di Bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio Triennale;

Il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 + quindi stabilito prevedendo: l'assunzione di un Funzionario di Polizia Locale, utilizzando lo scorrimento di graduatoria di altri enti/concorso; la progressione tra le aree (da area istruttori ad area dei Funzionari EQ) di istruttore appartenente all'area Servizi generali e Gestionali.

La dotazione organica dell'ente è esposta nella tabella seguente; in questa, è rappresentata per i vari settori la consistenza dei dipendenti in servizio e la programmazione di fabbisogno del personale;

Si dà atto che sul contenuto di questa sezione del PIAO si è acquisito competente parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 e dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Area	profili professionali	n. dipendenti in servizio al 31/12/2024	n. cessazioni previste anno 2025	n. assunzioni previste anno 2025	n.progress. verticali 2025	totale
Area Funzionari e EQ	Funzionario Tecnico	1				1
	Funzionario Amministrativo Contabile	1			1	2
	Funzionario Polizia Locale	0		1		1



Area istruttori	Istruttore Tecnico	1				1
	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1			0
	Istruttore Amministrativo (Servizi Demografici)	2				2
	Istruttore agente Polizia Locale	1				1
Area Operatori esperti	Operaio Cantoniere	2				2
	Operatore esperto amm.vo	1				1
		10	1	1	1	11



	Area.	Profilo Professionale	Modalità assunzione	Destinazione	Decorrenza prevista	
	Funzionari	Funzionario amministrativo contabile	Progressione verticale di personale già dipendente del Comune di Agliè, ex art. 52 c. 1bis D.Lgs/165/2001	Settore Servizi generali e gestionali / Servizi Finanziari / Ragioneria	Entro 2025	
	Funzionari	Funzionario di polizia locale	Mobilità/ Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico	Settore Polizia locale	Entro 2025	
	<p>Stima del trend delle cessazioni. Nel 2025, così come nel 2026 e 2027, non sono previste cessazioni.</p> <p>Stima dell'evoluzione dei bisogni. Le sempre più numerose incombenze rendono indispensabile procedere alla completa copertura dei posti resisi vacanti così da garantire una dotazione organica adeguata rispetto alle esigenze dell'Ente.</p> <p>Per sopperire ad esigenze temporanee di personale in caso di assenze per malattia o congedo parentale o in generale per smaltire l'arretrato che viene ad accumularsi in quanto il numero di personale in servizio è insufficiente a coprire il fabbisogno e i ritmi di lavoro, in caso di conclamato bisogno si potrà ricorrere a personale dipendente di altri enti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 (lavoro ultroneo, scavalco di eccedenza) o in convenzione</p> <p>Strategia di copertura del fabbisogno. Si ritiene necessario utilizzare le capacità assunzionali come sopra determinate per la copertura di un posto nell'area dei Funzionari da destinare al Servizio Polizia Locale e per l'attivazione di una progressione verticale (progressione tra aree nel nuovo CCNL 16/11/2022) in una delle forme previste dal contratto collettivo, la progressione riguarderà il passaggio dall'Area degli Istruttori Amministrativi -Contabili all'Area dei Funzionari EQ dei servizi Amministrativi Contabili.</p>					



--	--



Si ritiene pertanto di disporre la seguente programmazione per il triennio 2025/2027:

Anno 2025:

- Assunzione mediante accesso a graduatoria di altro Ente/concorso di n. 1 Funzionario Servizio Polizia Locale - Area dei Funzionari ed elevata qualificazione
- Assunzione mediante attivazione di una progressione verticale (progressione tra aree nel nuovo CCNL 16.11.2022) di nr. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, la progressione riguarderà il passaggio dall'Area degli Istruttori Servizi Generali e Gestionali all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del medesimo Servizio.
- sostituzione del personale di cui sopravvenga, per fatti ad oggi imprevedibili e imprevisti, la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta)

Anno 2026: sostituzione del personale di cui sopravvenga, per fatti ad oggi imprevedibili e imprevisti, la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

Anno 2027: sostituzione del personale di cui sopravvenga, per fatti ad oggi imprevedibili e imprevisti, la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Formazione del personale.

La formazione va erogata a tutto il personale ed atterrà principalmente alla materia di cui ogni singolo ufficio è competente per tenersi sempre aggiornato sui cambiamenti normativi e procedurali in atto, oltre che sull'anticorruzione, privacy e trasparenza ed infine sulla sicurezza sul luogo di lavoro.

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

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 Agliè

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
4. MONITORAGGIO	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.