



COMUNE DI AGLIE'
Citta' Metropolitana di Torino

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2024-2026**

| Comune di Agliè | |
|--|---|
| SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE | DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO 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 31.12.2023: 2.574 Numero di dipendenti al 31.12.2023: 9 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 | DUPS |
| 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 (DUPS) e la relativa Nota di Aggiornamento.</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 di tutti gli altri documenti di programmazione.</p> <p>Si è assunto che gli obiettivi di valore Pubblico corrispondano agli obiettivi riportati nel D.U.P.S. 2024-2026 – Nota di aggiornamento, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29/12/2023</p> <p>Per approfondimenti si rinvia al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2024 – 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 04/10/2023 e alla relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29/12/2023.</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.</p> <p>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/ATTIVITÀOGGETTO 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>Il RPCT ha verificato che non è intervenuta alcuna causa ostativa alla conferma dell'atto programmatico relativo al triennio 2022-2024.</p> <p>La Giunta Comunale, con deliberazione nr. 7 del 31/01/2023 ad oggetto "PIAO 2024 - Aggiornamento sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza", immediatamente eseguibile, che si intende integralmente richiamata nel presente Piano, dando atto che con deliberazione DGC n. 30 in data 29/03/2023 ha approvato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023 -2024- 2025 nel quale è contenuto il vigente PTPCT per il quale sussiste validità.</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 | <p>L'assetto organizzativo dell'ente viene definito come segue:</p> <p>1. SETTORE – SERVIZI GENERALI E GESTIONALI (SERVIZI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI; SERVIZI DEMOGRAFICI E AL CITTADINO)</p> <p>SERVIZI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI</p> <p>Il Settore, nell'ambito di questo servizio, svolge le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none">— Ragioneria e Bilancio;— Gestione Amministrativa Patrimonio;— Economato;— Tributi;— Personale;— Servizi al cittadino (parte).— Segreteria Generale – Segreteria del Sindaco— Cultura, Politiche del lavoro e Sport <p>Competenze</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., Bilancio Pluriennale, Piano Esecutivo di Gestione);• patrimonio – inventario – adempimenti amministrativi;• contabilità economico – patrimoniale;• gestione del bilancio;• gestione della rendicontazione;• controllo di gestione;• gestione delle polizze assicurative, dei contratti e dei sinistri, comprese le fasi stragiudiziali dei risarcimenti dei danni non coperti da assicurazione; <p>Gestione Amministrativa 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 |
| | <p>Economato</p> <ul style="list-style-type: none">• 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; |
| | <p>Tributi</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione dei tributi comunali |
| | <p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione economica, giuridica ed amministrativa del personale;• gestione economica, giuridica ed amministrativa degli amministratori;• gestione economica, giuridica ed amministrativa di eventuale personale non dipendente; |
| | <p>Servizi al cittadino (parte)</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione dei servizi sociali, compreso il sostegno alla locazione |
| | <p>Segreteria generale – Segreteria del Sindaco</p> <ul style="list-style-type: none">• 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. |
| | <p>Cultura, Politiche del lavoro e Sport</p> <ul style="list-style-type: none">• 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;
- gestione di manifestazioni sportive;
- rapporti con le Associazioni del territorio per i servizi di competenza;
- informazioni e consulenza su tematiche relative al lavoro.
- promozione iniziative a favore dei giovani;

Personale in servizio Qualifica

n. 1 Funzionario Funzionario Amministrativo Contabile

n. 1 Istruttore (per il quale è prevista nel 2024 la progressione a Funzionario con incarico E.Q.)

Istruttore Amm.vo Contabile (poi Funzionario)

SERVIZI DEMOGRAFICI E AL CITTADINO

Il Settore, nell'ambito di questo servizio, svolge le seguenti funzioni:

- Servizi Demografici – Elettorale e Stato Civile;
- Pubblica Istruzione;
- Biblioteca;
- Protocollo;
- Agricoltura.

Competenze

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;
- custodia e consegna atti giudiziari.
- 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

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

Il Settore svolge le seguenti funzioni:

- Edilizia Privata, Urbanistica;
- Lavori Pubblici, Gestione Tecnica Patrimonio, Manutenzioni;
- Ambiente

Competenze

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.

Ambiente

- 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;



Personale in servizio

- n. 1 Funzionario con incarico Elevata Qualificazione
- n. 1 Istruttore
- n. 1 Operatore Esperto
- n. 1 Operatore Esperto

Qualifica

- Funzionario Tecnico
- Istruttore Tecnico
- Collaboratore Tecnico Manutentivo
- Collaboratore Tecnico Manutentivo

3. SETTORE - SERVIZIO POLIZIA LOCALE

Il Settore svolge le seguenti funzioni:

- Polizia Locale;
- Pubblica Sicurezza;
- Notificazione atti;
- Protezione Civile.
- Commercio fisso, su aree pubbliche e pubblici servizi

Competenze

Al Settore sono assegnate le seguenti competenze:

- 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;

| Personale in servizio | Qualifica | |
|-----------------------|--|--------------------------|
| n. 1 | Funzionario (assunzione prevista nel 2024) | 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 <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 del 2024 occorrerà pertanto dotarsi di apposito Regolamento per l'attivazione di tali modalità di prestazione lavorativa.</p> |
|--|---|



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 31/12/2023 |
| | 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 | 1 |
| | Totale | | 2 |
| Totale | | 9 | |



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.



Richiamata la propria precedente deliberazione nr. 17 del 04/03/2023, con la quale veniva approvato il piano triennale per il triennio 2023/2025;

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 nr. 30 del 29/03/2023

Con Deliberazione n. 48 del 31/05/2023 si è provveduto ad aggiornare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 alle risultanze del rendiconto 2022 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 12 del 27/04/2023 e con successiva deliberazione n. 109 del 04/11/2023 si è provveduto ad ulteriore aggiornamento, approvando nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzione di personale, il seguente Piano delle Assunzioni per l'anno 2023 e il Programma Triennale 2023-2025:

| Area. | Profilo Professionale | Modalità cessazione | Appartenenza | Decorrenza prevista |
|-------------------|------------------------------|---|---|---|
| Operatori esperti | Collaboratore tecnico | Mobilità verso il Comune di Levone | Settore Tecnico | 01/12/2023 |
| Area. | Profilo Professionale | Modalità assunzione | Destinazione | Decorrenza prevista |
| Operatori esperti | Collaboratore tecnico | Scorrimento graduatoria/Mobilità | Settore Tecnico | Entro 2023 |
| Operatori esperti | Collaboratore tecnico | Mobilità | Settore Tecnico | 01/02/2023 (assunzione effettuata – DT 223/2022) |
| Istruttori | Istruttore amministrativo | Mobilità/ Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico | Settore Servizi generali e gestionali/Servizi Demografici | 01/06/2023 (assunzione effettuata – DT 64/2023) |



| | | | | |
|------------|--------------------------------------|---|---|------------|
| 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 2023 |
| Funzionari | Funzionario di polizia locale | Mobilità/ Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico | Settore Polizia locale | Entro 2023 |

Ricordato quindi che:

- 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;

Richiamata la Legge 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, 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;

Considerato che con 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, di riforma al pubblico impiego;

Rilevato che 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;



Richiamati:

- l'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006, che 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, che prevede che annualmente le Amministrazioni Pubbliche redigano e pubblichino 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, che 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);

Considerato che 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;

Visto 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, che 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”;

Visto 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;

Vista 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”;

Vista 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”;

Visto altresì 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”;

Dato quindi 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;

Verificato che 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;

Dato atto che è 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 2022;
- 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 2020-2021-2022 e il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio dell'anno 2022;
- 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;

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 2022, al netto dell'IRAP, è pari a € 444.179,20;
- la media delle entrate del triennio 2020-2022, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'anno 2022 è pari a € 1.977.868,77;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 23,04% 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 € 545.891,78, spesa massima di personale);
- 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 2022, 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;

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 101.712,58 (oneri riflessi inclusi, al netto dell'IRAP);

Dato altresì atto che:



- il Comune di Agliè, ai sensi dell'art. 5 del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020, rispettando il limite del valore soglia dettato dalla tabella n. 1, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, può “incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, e per le percentuali indicate nella tabella n. 2, 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 di cui all'art. 4, comma 1”;
- la spesa di personale registrata nel 2018 ammonta ad €. 456.905,00 e per l'anno 2024 per i comuni da 2.000 a 2.999 abitanti la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio a mente della sopra citata tabella n. 2 di cui all'art. 5 del D.M. del 17 marzo 2020 è fissata nella misura del 29%;
- il limite dell'incremento per nuove assunzioni anno 2024 che verrebbe a determinarsi a mente del citato art. 5 comma 1 del D.M. del 17 marzo 2020 ammonta ad € 132.502,45;
- 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 2024-2026 la spesa programmata di personale, come indicato nei prospetti conservati agli atti del Settore Finanziario, 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;

ATTESO che 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 non riscontrando mai eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- per l'anno 2024 la Giunta comunale ha valutato, 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. 126 del 09/12/2024, 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 2024-2026, 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 2024-2026 e del rendiconto 2022 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;

Richiamata altresì 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;

Considerato quindi che occorre procedere alla ricognizione delle facoltà assunzionali del 2024, considerato che non si prevedono cessazioni in corso d'anno ed esaminate le segnalazioni pervenute dalle Posizioni Organizzative relativamente alla cessazione di personale;

Dato atto che il conteggio sulla spesa programmata per gli anni 2024, 2025 e 2026 è stato effettuato ipotizzando posizioni di ingresso pari alla prima fascia economica e che 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;

RILEVATO che nell'anno 2024, alle condizioni attuali, non sono previste cessazioni dal servizio per collocamento a riposo a seguito pensionamento;

RITENUTO pertanto di aggiornare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026 prevedendo: l'assunzione di un Funzionario di Polizia Locale con da scorrimento graduatorie 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.



VISTA la dotazione organica dell'ente come riportata nel prospetto allegato 1) al presente provvedimento, nel quale è rappresentata per i vari settori la consistenza dei dipendenti in servizio e la programmazione di fabbisogno del personale;

Dato 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;

DI APPROVARE la seguente dotazione organica, che con la consistenza dei dipendenti in servizio e la programmazione di fabbisogno del personale, forma parte integrante e sostanziale del PIAO.

| Area | profili professionali | n. dipendenti in servizio al 31/12/2023 | n. cessazioni previste anno 2024 | n. assunzioni previste anno 2024 | n.progress. verticali 2024 | 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 | 1 | | 1 (assunzione avvenuta dal 01/01/2024) | 2 |
| | | Operatore esperto amm.vo | 1 | | | 1 |
| | | | 9 | 1 | 2 | 1 |





| Area. | Profilo Professionale | Modalità assunzione | Destinazione | Decorrenza prevista |
|-------------------|--------------------------------------|---|--|---|
| Operatori esperti | Collaboratore tecnico | Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico | Settore Tecnico | 01/01/2024 (assunzione effettuata – Det. 212 in data 18/11/2023) |
| 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 2024 |
| Funzionari | Funzionario di polizia locale | Mobilità/ Scorrimento graduatoria o Concorso Pubblico | Settore Polizia locale | Entro 2024 |
| | | | | |



Stima del trend delle cessazioni.

Nel 2024, così come nel 2025 e 2026, non sono previste cessazioni.

Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Le sempre più numerose incombenze rendono indispensabile procedere alla completa copertura dei posti resisi vacanti negli anni precedenti e già previsti nel piano delle assunzioni 2023 (e da ultimo nella DGC 109 in data 04/11/2023 ad oggetto : “Aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025”) così da garantire una dotazione organica adeguata rispetto alle esigenze dell’Ente.



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.



Si ritiene pertanto di disporre la seguente programmazione per il triennio 2024/2026:

Anno 2024:

- 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.

Anno 2025: sostituzione del personale di cui sopravvenga 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 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 dell'etica e della legalità, in attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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





| | |
|--|--|
| | <p>Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.</p> |
|--|--|

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. |