



**CITTA' DI CASTELLAMONTE**  
Citta' Metropolitana di Torino



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

<b>Comune di Castellamonte</b>	
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà n. 28 Codice fiscale: 82500670011 P.Iva: 01432050019 Sindaco: Dott. Pasquale Mario Mazza Numero di abitanti al 31.12.2022: 9.788 Numero di dipendenti al 31.12.2022: 42 Telefono: 0124/51871 Sito internet: <a href="https://www.comune.castellamonte.to.it/it-it/home">https://www.comune.castellamonte.to.it/it-it/home</a>

## Comune di Castellamonte

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>	DUP
<b>2.1 Valore pubblico</b>	Sezione da non compilare negli enti con meno di 50 dipendenti.

## Comune di Castellamonte

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2.2. Performance</b>	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. Il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026, già stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 4 del 16/01/2024, viene pertanto riapprovato come da apposito allegato.

# Comune di Castellamonte

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<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"><li>➤ siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;</li><li>➤ siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;</li><li>➤ siano stati modificati gli obiettivi strategici;</li><li>➤ 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.</li></ul> <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. Peraltro, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza ha pubblicato apposito avviso in data 24.01.2023, invitando tutti gli interessati a presentare eventuali osservazioni ai fini dell'aggiornamento del Piano in questione. Entro il termine del 9 febbraio (e anche successivamente entro la data di adozione del presente Piano) non sono pervenute osservazioni.</p> <p>La Giunta Comunale, con deliberazione nr. 7 del 25/01/2024, immediatamente eseguibile, che si intende integralmente richiamata nel presente Piano, ha provveduto ad approvare con modalità semplificate il "Piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma per la trasparenza 2024-2026", dando atto che rimane lo stesso già adottato con deliberazione G.C. n. 65 del 29/04/2022 e disponibile in allegato.</p>

# Comune di Castellamonte

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO</b>	
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n. 176 del 22/12/2023 è stato modificato l'assetto organizzativo definendolo come segue:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1 Settore Servizi Amministrativi: Sportello Unico delle Attività Produttive, Commercio, Fiere e Mercati, Artigianato, Agricoltura, Ambiente.</li><li>2 Settore Servizi Finanziari: Ragioneria e Bilancio, Economato, Tributi, Gestione Amministrativa Patrimonio, Personale.</li><li>3 Settore Servizi al Cittadino: Pubblica Istruzione, Cultura e Biblioteca, Servizi Sociali, Politiche del lavoro, Sport, Politiche Giovanili, Segreteria Generale – Segreteria del Sindaco, Servizi Demografici – Elettorale e Stato Civile, Protocollo, Sportello Polifunzionale.</li><li>4 Settore Tecnico – Manutentivo: Edilizia Privata, Lavori Pubblici, Gestione Tecnica Patrimonio, Manutenzioni, Servizi Cimiteriali.</li><li>5 Settore Polizia Municipale: Polizia Municipale, Pubblica Sicurezza, Notificazione atti, Protezione Civile.</li></ol> <p>La dotazione organica del Comune di Castellamonte alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p>

<b>Area</b>	<b>Profili professionali</b>	<b>Dipendenti in servizio</b>
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazioni	Funzionario Amministrativo Contabile-	2
	Funzionario Amministrativo Contabile con incarico di Elevata Qualificazione	1
	Funzionario Tecnico	3
	Funzionario Tecnico con incarico di Elevata Qualificazione	2
	Funzionario Amministrativo	2
	Funzionario Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione	1
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1
<b>Totale</b>		<b>12</b>
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	5
	Istruttore Amministrativo Contabile	6
	Istruttore Tecnico	7
	Agente di Polizia Locale	4
<b>Totale</b>		<b>22</b>
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	2
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	4
	Esecutore Amministrativo	1
<b>Totale</b>		<b>7</b>
<b>TOTALE</b>		<b>41</b>

Esecutore Amministrativo dipendente part-time 83,33%  
 I dipendenti sono assegnati ai vari Settori come segue:

SETTORE / SERVIZIO	AREA	POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA
SETTORE SERVIZI FINANZIARI		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3
	Area degli Istruttori	3
<b>Totale Settore</b>		<b>6</b>
SETTORE TECNICO MANUTENTIVO		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	4
	Area degli Istruttori	6
	Area degli Operatori Esperti	4
<b>Totale Settore</b>		<b>14</b>
SETTORE SERVIZI AL CITTADINO		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	3
	Area degli Istruttori	8
	Area degli Operatori Esperti	3
<b>Totale Settore</b>		<b>14</b>
SETTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1
<b>Totale Settore</b>		<b>1</b>
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE		
	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	1
	Area degli Istruttori	4
<b>Totale Settore</b>		<b>5</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>41</b>

Esecutore Amministrativo dipendente part-time 83,33%

<b>3.2 Organizzazione lavoro agile</b>	<b>del</b> <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 Castellamonte

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 Castellamonte, espressa in termini numerici come da tabella seguente:

Area	Profili professionali	Dipendenti in servizio
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile-	2
	Funzionario Amministrativo Contabile con incarico di Elevata Qualificazione	1
	Funzionario Tecnico	4
	Funzionario Tecnico con incarico di Elevata Qualificazione	1
	Funzionario Amministrativo	2
	Funzionario Amministrativo con incarico di Elevata Qualificazione	1
	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1
	<b>Totale</b>	<b>12</b>
Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	5
	Istruttore Amministrativo Contabile	6
	Istruttore Tecnico	6
	Agente di Polizia Locale	4
<b>Totale</b>	<b>21</b>	
Area degli Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	2
	Collaboratore Tecnico Manutentivo	4
	Esecutore Amministrativo	1
<b>Totale</b>	<b>7</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	

**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 Castellamonte ammonta ad Euro 1.583.203,80

- 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 Castellamonte ammonta ad Euro 1.583.203,80

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.

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 5.000 e 9.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Castellamonte) è pari al 26,90%;
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:
- la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006;
- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra;

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2022) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 26,77%
- essendo tale valore inferiore al 26,90% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella;
- Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

TITOLO	IMPORTO 2020	IMPORTO 2021	IMPORTO 2022
Titolo 1	5.234.531,23	5.398.462,79	5.324.173,34
Titolo 2	721.541,39	647.312,13	494.996,42
Titolo 3	624.736,63	933.192,81	827.018,64
<b>Totale entrate correnti</b>	<b>6.580.809,25</b>	<b>6.978.967,73</b>	<b>6.646.188,40</b>
<b>(-) segreteria in convenzione: incassi</b>	<b>44.380,30</b>	<b>57.388,31</b>	<b>58.705,39</b>
FCDE di competenza a previsione 2022 (assestato)	-286.000,00	-286.000,00	-286.000,00
<b>Totale entrate correnti al netto FCDE</b>	<b>6.250.428,95</b>	<b>6.635.579,42</b>	<b>6.301.483,01</b>
			Media
			<b>6.395.830,46</b>

**Spese di personale**

<b>CONTO FINANZIARIO</b>	<b>IMPORTO 2018</b>	<b>IMPORTO 2022</b>
<b>Macroaggregato 101</b>	1.601.000,37	1.822.779,90
U.1.03.02.12.001	0,00	0,00
U.1.03.02.12.002	0,00	0,00
U.1.03.02.12.003	0,00	0,00
U.1.03.02.12.999	0,00	0,00
<b>(-) segreteria in convenzione</b>	44.600,52	58.705,39
<b>(-) oneri per i rinnovi contrattuali</b>	0,00	52.221,14
<b>Totale spese correnti</b>	<b>1.556.399,85</b>	<b>1.711.853,37</b>

<b>CALCOLO PERCENTUALE</b>	<b>ESERCIZIO 2022</b>	percentuale
Spese di personale	1.711.853,37	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE	6.395.830,43	<b>26,77%</b>

**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	<b>PTFP 23/24/25</b>
Numeratore	1.711.853,37
Denominatore	6.395.830,43
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	26,90%
Valore incremento massimo teorico di spesa	<b>8.625,01</b>

<b>B) Determinazione del valore della Tabella 2</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	
Spese di personale 2018	1.556.399,85	
Percentuale di Tabella 2	24,00%	
Valore massimo anno	373.535,96	
<b>Capacità assunzionali a tempo indeterminato</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	
Somma per incremento assunzioni a tempo indeterminato	<b>8.625,01</b>	

**Stima del trend delle cessazioni.**

Nel 2024 sono previste le seguenti cessazioni:

- Nr. 1 Istruttore Amministrativo (cessazione prevista con decorrenza 01/06/2024)
- Nr. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale (cessazione prevista con decorrenza 01/06/2024)

Permane altresì la cessazione di Nr. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale avvenuta nell'anno 2023 per la quale alla data odierna non si è ancora provveduto alla copertura del posto vacante

Le suddette cessazioni comportano un budget assunzionale per turn over pari ad **euro 69.526,83** oltre a oneri di legge.

**Strategia di copertura del fabbisogno.**

Si ritiene necessario utilizzare le capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni sopra indicate per la copertura dei posti resisi/che si renderanno vacanti.

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

**Anno 2024:**

- Assunzione mediante concorso/mobilità di n. 1 Istruttore Amministrativo Area degli Istruttori (budget assunzionale pari ad euro 23.175,61 oltre oneri di legge);
- Assunzione mediante concorso/mobilità di n. 2 Istruttori Settore Polizia Municipale Area degli Istruttori (budget assunzionale pari ad euro 46.351,22 oltre oneri di legge (assunzione effettuata da 01/01/2023).

Le suddette assunzioni necessitano di un budget assunzionale pari ad **euro 69.526,83** oltre a oneri di legge.

**Anno 2024:** sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta);

**Anno 2025:** sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta 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><b>Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.</b></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 Castellamonte

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
<b>4. MONITORAGGIO</b>	<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"><li>• 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";</li><li>• secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";</li><li>• 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.</li></ul>