



## **COMUNE DI CASELETTE**

**Città Metropolitana di Torino**

# **P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026**

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

## SOMMARIO

1. Premessa.....	3
<u>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</u>	<u>5</u>
<u>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</u>	<u>5</u>
<u>SEZIONE 3 . ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</u>	<u>6</u>
<u>SEZIONE 4 . MONITORAGGIO .....</u>	<u>7</u>

## 1. PREMESSA

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

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

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Le stesse sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Ai sensi del vigente art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022. Ai sensi dell'art. 7 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente

la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito al 31 gennaio dell'anno del bilancio di previsione.

Sulla base del richiamato quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 15/12/2022 con carattere necessariamente sperimentale avente il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stato approvato ed è stato oggetto delle opportune variazioni stabilite dalla prassi legislativa.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 viene approvato sempre con il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa adottati e sarà oggetto delle opportune variazioni stabilite dalla prassi legislativa.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI CASELETTE (TO)

Indirizzo: VIA ALPIGNANO 48 – 10040 CASELETTE

Codice Fiscale/Partita Iva: 01290670015

Sindaco: PACIFICO BANCHIERI

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023: 10

Abitanti al 31 dicembre 2023: 3054

Telefono: 011 9688216

Sito Internet: [https:// www.comune.caselette.to.it](https://www.comune.caselette.to.it)

e-mail: [segreteria@comune.caselette.to.it](mailto:segreteria@comune.caselette.to.it)

Pec: [comune.caselette.to@legalmail.it](mailto:comune.caselette.to@legalmail.it)

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

---

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 30/07/2019 sono state presentate le Linee Programmatiche di mandato quinquennio 2019/2024 - ex art.46 - 3° comma del D.Lgs 267/2000.

Per la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici si rinvia al Documento unico di programmazione (DUP) 2024/2026, approvato preliminarmente con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 27/07/2023 e sarà successivamente aggiornato in sede di approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026.

### SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE

---

In tale ambito programmatico viene richiamato il Piano della Performance adottato dal Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 27/02/2023. Il documento è stato predisposto secondo le logiche di performance di cui al capo II del D.Lgs. n. 150/2009 ed ha un orizzonte triennale nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, che costituiranno la base della misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Nell'ambito delle iniziative promosse per l'applicazione degli obiettivi di pari opportunità, viene richiamato il piano di azioni positive (PAP) approvato dal Comune con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 02/02/2023 su proposta del Comitato unico di garanzia istituito presso l'Ente e conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n.198/2006.

## SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

---

Nella presente sottosezione, relativa alla programmazione rispetto ai rischi corruttivi e alla trasparenza, si fa rinvio al Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPCT) redatto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio Comunale ed è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 16 del 02/02/2023.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

---

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal vigente Regolamento comunale degli uffici e servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 246 del 05/12/1997 e ss.mm.ii., da cui si evince l'assetto organizzativo del Comune che si articola in Aree, Servizi e Uffici.

Le Aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti appartenenti alla categoria Funzionari ad Elevata Qualificazione (ec cat.D) e sono state definite in Area Amministrativa, Area Finanziaria e Area Tecnica.

### SOTTOSEZIONE 3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

---

Ai fini della regolamentazione sui temi del lavoro agile da effettuarsi sulla base delle norme contenute nel nuovo CCNL del personale delle Funzioni locali approvato in via definitiva il 16 Novembre 2021, la Giunta Comunale, preso atto della ricognizione delle attività compatibili con lo smart working, ha determinato le misure organizzative per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, che sono esplicitate nell'Allegato A del presente P.I.A.O. 2024/2026.

### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

---

Nell'ambito della presente sottosezione si richiama il percorso di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 ed il P.I.A.O. per gli anni 2023/2025 approvato e modificato con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 33 del 16/03/2023 e n. 67 del 27/07/2023.

La situazione del personale in servizio alla data della presente relazione è la seguente:

Segretario comunale	Convenzione con i Comuni di Condove 27,78%, Sant'Antonino di Susa 22,22% e Villar Focchiardo 22,22%
---------------------	---

Categoria	Qualif.profess.	Posti previsti in pianta organica	Dipendenti in servizio
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>			
C - C4 econ.	ISTRUTTORE	1	1
<b>Sotto Area DEMOGRAFICA / STATISTICA</b>			
C - C1 econ.	ISTRUTTORE	1	1
C - C2 econ.	ISTRUTTORE	1	1
<b>Sotto Area VIGILANZA</b>			
D - D4 econ.	VIGILI URBANO	1	1
C - C1 econ.	VIGILE URBANO	1	1 - 75%

<b>AREA ECONOMICA-FINANZIARIA</b>			
C - C2 econ.	ISTRUTTORE	1	1
D - D1 econ.	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	0
D3 - D6 econ.	FUNZ.E.Q.RESP.AREA FINANZIARIA	1	1
Cat. econ. C	ISTRUTTORE	1	0

<b>AREA TECNICA</b>			
B3 - B4 econ.	CANTONIERE	1	1
C - C1 econ.	ISTRUTTORE TECNICO	1	1 - 91,67%
D - D4 econ.	FUNZ.E.Q. RESP.AREA TECNICA	1	1

Dato atto che nel corso dell'anno si provveduto all'assunzione di n. 2 dipendenti cat. C2 Istruttori destinati all'Ufficio Anagrafe/Stato civile ed all'Ufficio Ragioneria/Tributi, in sostituzione di n. 2 dipendenti cessati, mediante procedura di mobilità volontaria a seguito di pubblicazione dei relativi bandi.

Considerato che si rende necessario attivare le procedure necessarie alla copertura del futuro posto vacante per collocamento in quiescenza del dipendente categ.di Elevata Qualificazione (ex categ. D - D6) attualmente in servizio presso l'Ufficio Ragioneria/Tributi che ha presentato in data 26/07/2023 la comunicazione di presentazione della domanda di pensione all'INPS con una data di fine rapporto presunta del 31/03/2023;

Rilevato che, alla luce delle mutate condizioni assunzionali e che con nota protocollo n. 1408 del 27/02/2023 si è provveduto ad aderire alle procedure concorsuali di assunzione gestite dall'Unione Montana Valle Susa per n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile - Cat. D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione della nuova classificazione del personale CCNL Funzioni locali 16/11/2022) e che alla data odierna non si è ancora addivenuti alla definizione della sostituzione,

Ritenuto di istituire in dotazione organica un posto di Istruttore Amministrativo Contabile Area Finanziaria/Tributi Cat. C a tempo pieno ed indeterminato;

Ritenuto di prevedere, per la copertura del ruolo di responsabile del servizio finanziario del comune che si renderà vacante a decorrere dal 16/04/2024 per il collocamento in quiescenza del Funzionario di elevata Qualificazione appartenente all'Area Finanziaria/Tributi di categoria D assegnato al Servizio Finanziario, giusta determinazione n. 7 del 11/01/2024, la copertura di un posto di categoria C Istruttore Amministrativo Contabile - Area Finanziaria/Tributi, istituito con il presente provvedimento, da selezionare attraverso l'espletamento di un bando di mobilità volontaria, previo espletamento delle procedure relative alla mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001, privilegiando tra gli eventuali candidati concorrenti personale con esperienza professionale tale da consentire di ricoprire sin da subito il ruolo di

responsabile del servizio finanziario, ai sensi dell'articolo 19 commi 2 e seguenti del CCNL 16 novembre 2022;

Ritenuto altresì di prevedere di effettuare entro l'anno 2024 l'espletamento delle procedure di progressione verticale dall'area degli Istruttori a quella del personale ad elevata qualificazione relativamente all'Area Finanziaria/Tributi mediante procedura straordinaria di cui all'articolo 13 commi 6,7,e 8 del CCNL 2019/2021, al fine di completare il percorso di copertura del posto che si renderà vacante dal 16/04/2024 per il collocamento in quiescenza dell'attuale unità di personale che lo sta ricoprendo;

Dato atto che l'espletamento della procedura di progressione verticale straordinaria per la copertura del posto di Elevata Qualifica nell'Area Finanziaria/Tributi, è consentito dalle vigenti norme in quanto:

- L'Ente potrà avvalersi di quanto previsto dall'articolo 13 commi 6,7, e 8 del CCNL 2019/2021 del 16 Novembre 2022, che disciplina le progressioni verticali straordinarie, ovvero transitorie, utilizzabili entro il 31 Dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni ed attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C allegata al suddetto CCNL;
- le progressioni verticali straordinarie, dette anche "speciali", possono essere effettuate entro il tetto dello 0,55% del monte salari 2018, ed in tal caso non occorre che siano bilanciate da assunzioni dall'esterno, e ciò in conformità a quanto stabilito dal parere ARAN CFL 209 del 28 Marzo 2023;
- lo 0,55% del monte salari 2018 al quale fare riferimento, per il Comune di Caselette, calcolato secondo i dati derivanti dal conto Annuale del personale e stabiliti dalla dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 11 Aprile 2008, ammonta a complessivi Euro 2.082,05, somma superiore all'importo di euro 1.978,42 necessario per consentire la progressione verticale ad una unità di personale transitante dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari di E.Q senza necessità di bilanciare tale assunzione con un'altra assunzione dall'esterno;
- Per quanto concerne l'esperienza e professionalità maturate che il personale deve possedere per partecipare alla progressione speciale tra le aree, è utile tenere conto della recente modifica normativa, consistente nella eliminazione delle parole "dall'Amministrazione di appartenenza" sostituite con le parole "dalle Amministrazioni" apportata dal D.L. n. 44 convertito in legge n. 74/2023, in vigore dal 17 agosto 2023, al penultimo capoverso del comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, che così prescrive: "In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle Amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno". La suddetta modifica è nata dall'esigenza di legare la maturazione dei cinque anni di esperienza ed acquisizione di professionalità per partecipare alla procedura speciale di progressione verticale a qualsiasi Amministrazione e non alla sola Amministrazione di attuale servizio, estendendo, quindi, l'accesso anche al personale transitato per mobilità o che ha svolto periodi di comando o distacco presso altri enti. Per gli enti del comparto Funzioni locali, la procedura è disciplinata dall'art. 13, comma 6, del CCNL 16 novembre 2022, che prevede: "6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza";
- La modifica normativa di cui al precedente capoverso risulta particolarmente utile nel caso concreto di Caselette, qualora si addivenisse all'assunzione per mobilità volontaria di una unità di personale appartenente alla categoria C proveniente dal servizio Amministrativo Contabile di altro ente dotata di sufficiente anzianità di servizio ed esperienza pregressa tale da consentire lo svolgimento di una procedura di progressione verticale straordinaria avente almeno un candidato in possesso del requisito dell'anzianità di servizio;

Di stabilire che qualora le suddette procedure di cui ai punti 1) abbia esito negativo, il Comune si avvalga, per la copertura del ruolo di responsabile del servizio Finanziario e tributario, dell'attingimento alla procedura concorsuale dell'Unione Montana;

CONSIDERATO inoltre che, visti i notevoli aumenti del costo del servizio attualmente esternalizzato, si intende prevedere alla re-internalizzazione del servizio stesso mediante l'assunzione di un dipendente categoria B con funzioni di Cantoniere/Autista a partire dall'anno scolastico 2024/2025;

Tutti i provvedimenti terranno conto del rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-bis e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018 e non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001;

-l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente provvedimento potrà avvenire fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio vigenti al momento dell'assunzione;

-il piano occupazionale, come delineato nel prospetto allegato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e con le norme di cui in premessa;

-la programmazione de qua è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento;

-il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP.

## **PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Sempre in materia di personale, assume rilevanza la programmazione della formazione. In tal senso è stato definito il nuovo piano triennale di formazione che viene approvato all'interno del presente P.I.A.O. 2024/2026. Come meglio esplicitato nell'Allegato B del presente P.I.A.O. 2024/2026.

### **SEZIONE 4. MONITORAGGIO**

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene effettuato tenendo conto del fatto che il 2022 rappresenta l'anno di prima applicazione delle disposizioni in materia. Pertanto, tenuto conto che anche la stesura del Piano sostanzialmente recepisce i singoli piani già approvati (PTPCT, Programmazione del fabbisogno del personale, Piano azioni positive, Piano degli obiettivi, Linee di indirizzo in materia di lavoro agile) sarà effettuata:

a. 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";

b. dal Comitato Unico di garanzia per il Piano delle azioni positive;

c. secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

d. 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.