



**Comune di Cuornè**  
Città di Metropolitana di Torino

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1  
STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

**Riferimenti normativi:**

Articolo 89, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Articolo 4, comma 1, lettera a), decreto ministeriale 132/2022 e allegato Piano-tipo per enti con più di 49 dipendenti.

**Contenuto della sottosezione:**

In questa sottosezione (3.1) viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'ente.

**Allegato del d.m. 132/2022:**

Il modello organizzativo è composto da:

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

## **MODELLO ORGANIZZATIVO**

L'organizzazione del Comune di Cuornè è regolata dalle norme contenute nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 08.04.2019 e s.m.i..

L'organizzazione comunale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali ed ai programmi di governo. Essa si uniforma ai seguenti criteri:

- a) buon andamento dell'azione amministrativa, di cui sono espressione la sua trasparenza, la sua imparzialità e la sua funzionalizzazione al pubblico interesse;
- b) separazione dell'attività di programmazione e controllo dall'attività di gestione, demandate, la prima agli organi di governo nel rispetto della distribuzione delle rispettive competenze e la seconda alla struttura burocratica a vario titolo organizzata;
- c) formazione della dotazione organica secondo il principio di adeguatezza, distinguendo al suo interno, Settori funzionali di *line* (cliente esterno) e Settori funzionali di *staff* (cliente interno), a ciascuna delle quali è preposto un titolare di E.Q.;
- d) presidio della legittimità e della liceità dell'azione amministrativa;
- e) efficacia, efficienza, intese quale espressione della cultura del miglior risultato e dell'attuazione dell'attività gestionale secondo il modello della gestione per obiettivi e *budgeting*;
- f) standardizzazione dell'attività degli uffici comunali ottenuta anche monitorando costantemente il rapporto fra impiego delle risorse umane e creazione di valore aggiunto nei processi di erogazione dei servizi alla collettività (cliente esterno) e agli uffici interni serviti da elementi dell'organizzazione comunale (cliente interno);
- g) superamento della cultura dell'adempimento e affermazione e presidio della cultura del processo operativo, del flusso di attività, delle informazioni e del risultato finale;
- h) verifica finale del risultato della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di valutazione, che interessa tutto il personale, ispirato a criteri standard di verifica sia della prestazione sia del ruolo;

- i) valutazione e misurazione della performance con valorizzazione e pubblicizzazione di tutto il ciclo di gestione, dalla definizione e assegnazione degli obiettivi alla rendicontazione dei risultati;
- j) distribuzione degli incentivi economici finalizzati al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi sulla base del merito e dell'effettiva utilità prestazionale, prodotta ed accertata in relazione sia agli obiettivi assegnati (“fare” e “saper fare”) sia al ruolo ricoperto nell'organizzazione (“essere”, “saper essere”);
- k) gestione del rapporto lavorativo effettuata nell'esercizio dei poteri del privato datore di lavoro, mediante atti che non hanno natura giuridica di provvedimento amministrativo;
- l) valorizzazione della risorsa rappresentata dal personale dipendente, attraverso anche mirate azioni di formazione professionale, tenendo conto che della sua crescita professionale sono espressione sia la sua formazione, sia la flessibilità del suo impiego;
- m) affermazione del principio di flessibilità organizzativa e di flessibilità prestazionale da parte dei dipendenti del Comune nel rispetto dell'imparzialità e della parità di trattamento;
- n) affermazione e consolidamento, accanto alla cultura del risultato, della cultura della responsabilità a qualunque livello della struttura, anche attraverso il metodo della condivisione e della collaborazione;
- o) armonizzazione delle modalità procedurali inerenti la possibilità di affidamento di incarichi di collaborazione autonoma a soggetti estranei all'Amministrazione con le indicazioni normative vigenti in materia.

La struttura organizzativa del Comune si articola in Settori, Servizi, Unità di Progetto

- 1) L'organizzazione del Comune si articola in Settori, Servizi, Unità di Progetto.
- 2) Il Settore è la struttura organizzativa di primo livello, aggregante servizi secondo criteri di omogeneità e coordinata e diretta dal titolare di E.Q..
- 3) Il Servizio è la struttura organizzativa di secondo livello. Esso è finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente.
- 4) In relazione a singoli progetti può essere istituita l'Unità di progetto nell'ambito di più Settori e/o di uno o più Servizi. Essa deve essere costituita formalmente con provvedimento del Segretario Comunale o il Segretario Comunale/Direttore Generale, se nominato, che preveda:
  - a) l'obiettivo da raggiungere;
  - b) le scadenze ed i tempi di realizzazione del progetto;
  - c) il Responsabile dell'unità e i relativi componenti.

Alla direzione dei Settori sono preposte le figure professionali apicali dell'Ente, ascritte alla categoria D, dal 01.04.2023 “Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione”.

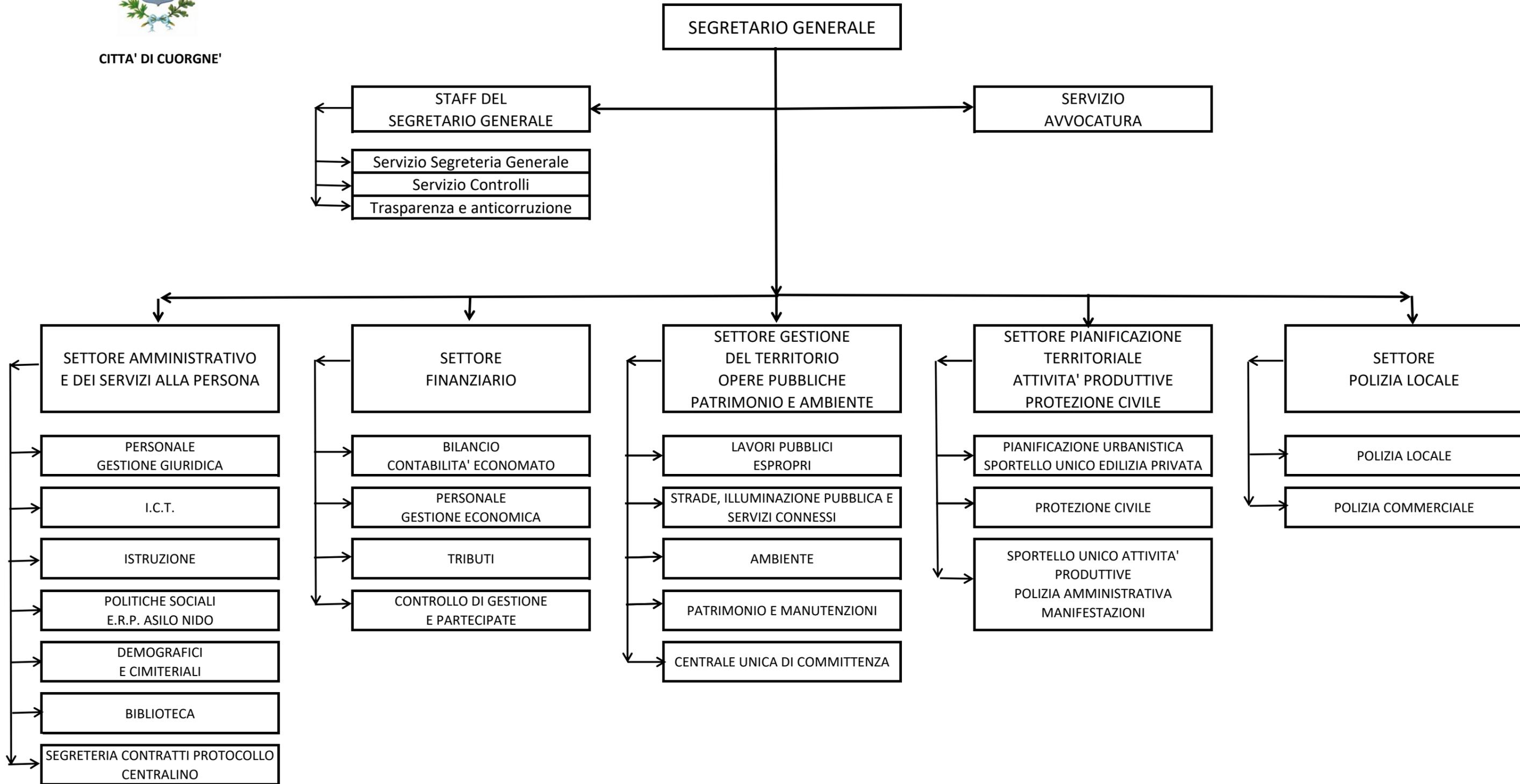
Il numero dei settori e le rispettive articolazioni e competenze sono stati definiti dalla Giunta Comunale, nel rispetto dei principi indicati nel regolamento di organizzazione degli uffici e servizi (articolo 89 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.), contemperando le esigenze di funzionalità con quelle di economicità di gestione.

La struttura organizzativa risulta dall'organigramma (allegato 3.1.A) e dal personale in servizio (allegato 3.1.B).



CITTA' DI CUORGNE'

### 3.1.A - ORGANIGRAMMA



**3.1.B - PERSONALE IN SERVIZIO****CITTA' DI CUORGNE'**

<b>SETTORE AMMINISTRATIVO E DEI SERVIZI ALLA PERSONA</b>			
N.	CAT.	PROFILO	NOTE
1	D3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	E.Q.
3	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	
3	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
3	C	ISTRUTTORE EDUCATORE ASILI NIDO	
2	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO	
1	B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE CAPO CUOCO	
3	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	
7	A	OPERATORE SCOLASTICO	
<b>SETTORE FINANZIARIO</b>			
1	D3	FUNZIONARIO CONTABILE	E.Q.
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
2	C	ISTRUTTORE CONTABILE	
1	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	
<b>SETTORE POLIZIA LOCALE</b>			
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	E.Q.
5	C	ISTRUTTORE AGENTE P.M.	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
<b>SETTORE TERRITORIO - OO.PP. - PATRIMONIO</b>			
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	E.Q.
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	
2	C	ISTRUTTORE TECNICO	
4	B	ESECUTORE OPERAIO SPECIALIZZATO	
<b>SETTORE PIANIFICAZIONE TERRITORIALE - SUAP - PROT.CIV.</b>			
1	D3	FUNZIONARIO TECNICO	E.Q.
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	
1	C	ISTRUTTORE TECNICO	
1	C	ISTRUTTORE CONTABILE	
1	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	
<b>SERVIZIO AVVOCATURA</b>			
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	E.Q.

CAT. A	ora	Area Operatori
CAT. B/B3	ora	Area Operatori Specializzati
CAT. C	ora	Area Istruttori
CAT. D/D3	ora	Area Funzionario e Elevate Qualificazioni



**Comune di Cuorgnè**  
Città di Metropolitana di Torino

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.2  
STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

---

- ⇒ **Sezione 3 = Organizzazione e capitale umano**
- ⇒ **Sottosezione 3.2 = Organizzazione del lavoro agile**

La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito di cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, di situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di:

- renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce;
- aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo così al miglioramento della qualità dei servizi pubblici.

In particolare, dopo due anni di *smart working* "emergenziale", anche l'intera pubblica amministrazione è stata pervasa da una forte spinta innovatrice, tesa a rivedere il proprio approccio ad un modello di organizzazione del lavoro più orientato ad una prestazione svolta solo in parte nella sede di lavoro, abbinata a periodi di attività da realizzarsi in luoghi alternativi rispetto i locali messi a disposizione dal datore di lavoro.

D'altro canto, anche a seguito dell'impulso derivante dalle esigenze connesse alla pandemia, dal punto di vista normativo si sono recentemente sviluppati anche nella p.a. modelli organizzativi del lavoro alternativi al canonico lavoro in presenza, quale – a titolo esemplificativo – il cd. "*lavoro da remoto*", inserito per la prima volta nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (da ora solo CCNL-2022) del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Le finalità generali perseguite dall'ordinamento, dunque, tendono ad avvicinare - seppur a piccoli passi e nell'ambito delle specifiche caratteristiche del lavoro pubblico - la pubblica amministrazione al mondo privato, dove le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa a distanza sono ormai consolidate da tempo.

Il Comune di Cuorgnè si riserva di adottare nel corso dell'anno 2024 il Regolamento disciplinante il lavoro agile e da remoto previsto dall'art. 63, comma 2, del CCNL 16/11/2022. In quella fase verrà aggiornato il presente Piano. Si applica pertanto quanto disposto dall'art. 14, comma 1, della L. 124/2015 e s.m.i. secondo cui "in caso di mancata adozione del POLA il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".



**Comune di Cuornè**

Città di Metropolitana di Torino

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3  
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)**

---

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

**3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023:**

TOTALE: n. 52 unità di personale

*di cui:*

- n. 51 a tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 45 a tempo pieno
- n. 7 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO**

n. 13 cat. D *così articolate:*

- n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
- n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
- n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Avvocato
- n. 4 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo contabile
- n. 3 con profilo di Istruttore direttivo tecnico
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo di vigilanza

n. 20 cat. C *così articolate:*

- n. 6 con profilo di Istruttore amministrativo
- n. 2 con profilo di Istruttore contabile
- n. 4 con profilo di Istruttore tecnico
- n. 3 con profilo di Istruttore educatore asili nido
- n. 5 con profilo di Istruttore Agente di Polizia Locale

		<p>n. 11 cat. B <i>così articolate</i>:  n. 2 con profilo di Collaboratore professionale amministrativo  n. 1 con profilo di Collaboratore professionale capo cuoco  n. 4 con profilo di Esecutore amministrativo  n. 4 con profilo di Esecutore operario specializzato</p> <p>n. 7 cat. A <i>così articolate</i>:  n. 7 con profilo di Operatore scolastico</p>
	<p>3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p><b>a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato</b></p> <p>Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale, si rileva quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al <b>26,07%</b>;</li> <li>- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al <b>26,90%</b> e quella prevista in Tabella 3 è pari al <b>30,90%</b>;</li> <li>- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di <b>Euro 61.471,40</b>, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di <b>Euro 2.000.618,70 (spesa di personale 2018 – 95.314,78)</b>;</li> <li>- <b>Non ricorre</b> pertanto l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore superiore alla "soglia" di Tabella 1 (Spesa di personale 2018 x 26% = 544.942,70);</li> <li>- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della <i>Tabella 2</i> summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente <i>alternativi</i>, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;</li> <li>- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a <b>Euro 61.471,40</b>, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di <b>Euro 2.000.618,70</b>;</li> </ul>

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

- a) Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2023:

<b>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</b>			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	7.358.137,17 <i>b</i>	7.875.215,67 <i>c</i>	8.218.622,30 <i>c</i>
FCDE assestato su bilancio di previsione 2023	380.080,81 <i>d</i>	380.080,81 <i>d</i>	380.080,81 <i>d</i>
<b>MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE</b>	<b>7.437.244,24</b> $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

- b) Calcolo delle spese di personale anno 2018 e 2023:

**CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE**

**DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019**

**DM 17 marzo 2020 art. 2:** a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

**Circolare ministeriale:** gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE</b>	<b>CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO</b>	<b>2018</b>
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>1.772.906,81</b>
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	-
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	22.562,10
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.425.727,42
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	22.378,58
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	302.108,79
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	129,92
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	-
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	-
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>24.384,66</b>
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	23.761,92
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	622,74
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>481.041,89</b>
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	-
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	480.148,71
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	551,91
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	341,27
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>14.593,38</b>
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	14.044,91
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	548,47
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>3.827,99</b>
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	3.827,99
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>2.296.754,73</b>
	F.P.V. 2017	76.928,05
	Convenzione di Segreteria	57.963,18
	Convenzione Casa di Riposo	7.842,84
	Convenzione CISS38	1.636,22
	Straordinario elettorale (inclusi oneri riflessi)	27.704,70
	Dritti di rogito (al netto oneri riflessi)	-
	Incentivi tecnici (inclusi oneri riflessi)	-
	Arretrati contrattuali (inclusi oneri riflessi)	28.746,26
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>2.095.933,48</b>

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE		
DM 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU GU serie generale, n.108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019		
<p><b>DM 17 marzo 2020 art. 2:</b> a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato</p> <p><b>Circolare ministeriale:</b> gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999</p>		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICI SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	2023
<b>Macroaggregato BDAP - Redditi da lavoro dipendente</b>	<b>U.1.01.00.00.000</b>	<b>1.677.127,48</b>
Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	-
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	1.323.736,65
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	11.013,89
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	322.978,52
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	-
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	18.996,22
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	402,20
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	-
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	-
<b>Altre spese per il personale</b>	<b>U.1.01.01.02.000</b>	<b>20.115,17</b>
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	-
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	19.886,78
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	228,39
<b>Contributi sociali a carico dell'ente</b>	<b>U.1.01.02.00.000</b>	<b>460.087,05</b>
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	-
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	452.636,99
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	2.314,58
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	-
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	5.135,48
<b>Contributi sociali</b>	<b>U.1.01.02.02.000</b>	<b>1.115,52</b>
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	1.115,52
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	-
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	-
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	-
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	-
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	-
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	-
<b>Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale</b>	<b>U.1.03.02.12.000</b>	<b>-</b>
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	-
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	-
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	-
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	-
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>		<b>2.158.445,22</b>
	F.P.V. 2022	66.577,01
	Convenzione di Segreteria	60.235,62
	Straordinario elettorale (inclusi oneri riflessi)	-
	Cantieri di lavoro (solo INPS)	4.141,00
	Dritti di rogito (al netto oneri riflessi)	17.107,89
	Incentivi tecnici (inclusi oneri riflessi)	34.328,96
	Arretrati contrattuali (inclusi oneri riflessi) incremento del Fondo trattamento accessorio 2023 ai sensi art.79 c.1 lett.b CCNL 2022 (recupero anni 2021 e 2022)	12.553,32
	Assunzione a T.D. in ambito PNRR con fondi dell'Ente	24.354,12
	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019</b>	<b>1.939.147,30</b>

c) Calcolo rapporto tra le spese di personale 2023 e media entrate al netto FCDE:

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.  
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	9588	E		
FASE 2	SPESA RENDICONTO 2023		1.939.147,30	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021		7.358.137,17	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022		7.875.215,67	7.817.325,05
	ENTRATE RENDICONTO 2023		8.218.622,30	
	FCDE DEFINITIVO 2023		380.080,81	
	ENTRATE NETTO FCDE		7.437.244,24	
FASE 3	CALCOLO % ENTE			
	26,07%			
FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
FASE 5	CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		61.471,40	26,90%
FASE 6	VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		Tabella 2	ANNO 2023
		25,00%	0-999	34,00%
			1000-1999	34,00%
			2000-2999	29,00%
	incremento massimo teorico	61.471,40	3000-4999	27,00%
	incremento entro il limite Tabella 2	484.786,83	5000-9999	25,00%
	incremento effettivo	61.471,40	10000-59999	21,00%
			60000-249999	15,00%
			250000-1499999	9,00%
			1500000>	4,50%
FASE 7	CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		NUOVO LIMITE SPESA	
	spesa 2023 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	2.000.618,70		
FASE 8	(EVENTUALE)			
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	61.471,40		
FASE 9	VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1		NUOVO LIMITE SPESA	
	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	61.471,40	2.000.618,70	

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) e degli spazi assunzionali concessi dal DM 17/03/2020, come suindicati, nei seguenti valori:

SPESA MASSIMA TEORICA CALCOLATA SULLA FASCIA DEMOGRAFICA DELL'ENTE	€ 2.000.618,70
SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024	€ 1.970.053,57
= SPAZIO FINANZIARIO	€ 30.565,13

*La spesa di personale previsionale 2024 è stata determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.*

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali ad oggi disponibili;
- per le annualità 2024, 2025 e 2026, oggetto della presente programmazione strategica, viene mantenuto il rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, così come si evince dai prospetti che seguono:

**DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DELL'INCREMENTO EFFETTIVO  
CON LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
<b>Spesa personale 2018</b> <i>(voci rilevanti ai sensi del D.M.)</i>	2.095.933,48	2.095.933,48	2.095.933,48
<b>+ Incremento calmierato (non applicabile)</b>	544.942,70		
<i>Incremento teorico disponibile</i>	61.471,40	61.471,40	61.471,40
<b>Importo massimo consentito</b>	<b>2.000.618,70</b>	<b>2.000.618,70</b>	<b>2.000.618,70</b>
<b>Spesa personale prevista</b> <i>(Voci rilevanti ai sensi del DM) Mac.101 + altre spese personale (no Irap)</i>	<b>1.970.053,57</b>	<b>1.981.851,68</b>	<b>1.981.851,68</b>
<b>Capacità assunzionale residua</b>	<b>30.565,13</b>	<b>18.767,02</b>	<b>18.757,02</b>

Dal 1° gennaio 2024, l'emolumento di cui all'art.1, comma 609, 2° periodo della Legge n.234/2021 (ovvero l'indennità di vacanza contrattuale 2022/2024 pari, dal 1° luglio 2022, allo 0,5% degli stipendi tabellari) è incrementato di un importo pari a 6,7 volte il suo valore annuale.

La maggiorazione è inclusa nella spesa del personale ai fini del calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17/03/2020 mentre è esclusa dai limiti alla spesa complessiva di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 della Legge 296/2006, in quanto trattasi di oneri relativi ai rinnovi contrattuali.

**a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

<b>Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della L. 296/2006</b>			
<b>ANNO 2011</b>	<b>ANNO 2012</b>	<b>ANNO 2013</b>	<b>VALORE MEDIO TRIENNIO</b>
€ 2.370.639,74	€ 2.311.123,34	€ 2.222.673,84	<b>€ 2.301.478,97</b>

Visti i prospetti del Bilancio 2024/2025/2026 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	2.114.600,65	2.126.398,76	2.126.398,76
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	116.898,82	116.898,82	116.898,82
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi	6.000,00	6.000,00	6.000,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.237.499,47</b>	<b>2.249.297,58</b>	<b>2.249.297,58</b>
(-) Componenti escluse (B)	218.900,85	230.700,16	230.700,16
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b> Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006	<b>2.018.598,62</b>	<b>2.018.597,42</b>	<b>2.018.597,42</b>

**a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 10.244,95 oltre oneri a carico Ente
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 10.244,95 oltre oneri a carico Ente

**a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001 con esito negativo.

**a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, 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 L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

il Comune di Cuorgnè non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**a) stima del trend delle cessazioni:**

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

ANNO 2024: n. 1 Istruttore educatore asili nido – Area degli Istruttori (ex cat. C) per collocamento in quiescenza / n. 1 Istruttore contabile – Area degli Istruttori (ex cat. C) per mobilità esterna

ANNO 2025: nessuna cessazione prevista

ANNO 2026: nessuna cessazione prevista

**b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:**

Stante la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2024 si procederà esclusivamente a sostituire i dipendenti che saranno collocati in quiescenza o che cesseranno dal servizio per mobilità esterna, come riportati al precedente punto a):

ANNO 2024: n. 1 Esecutore amministrativo L. 68 – Area Operatori Specializzati (ex cat. B) tramite concorso pubblico

ANNO 2024: n. 1 Istruttore addetto alle politiche sociali – Area degli Istruttori (ex cat. C) tramite concorso pubblico

**c) certificazioni del Revisore dei conti:**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 3 del 08.03.2024.

	<p>3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno</p>	<p><b>a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:</b>  È prevista una mobilità interna tra Settori (dal Settore Amministrativo e dei Servizi alla Persona al Settore Finanziario) di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo – Area dei Funzionari e delle E.Q. (ex cat. D)</p> <p><b>b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:</b>  ANNO 2024: n. 1 Esecutore amministrativo L. 68 – Area Operatori Specializzati (ex cat. B) tramite concorso pubblico  ANNO 2024: n. 1 Istruttore addetto alle politiche sociali – Area degli Istruttori (ex cat. C) tramite concorso pubblico</p> <p><b>c) assunzioni mediante mobilità volontaria:</b>  Non sono previste</p> <p><b>d) progressioni verticali di carriera:</b>  Non sono previste</p> <p><b>e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:</b>  ANNI 2024-2026: n. 1 Istruttore tecnico – Area degli Istruttori (ex cat. C) – a tempo pieno determinato per l'attuazione dei progetti PNRR (fino al 31.12.2026) a valere su risorse proprie dell'ente come sopra contabilizzate ma escluse dalla spesa di personale per il calcolo della capacità assunzionale, già assunta dal 20.03.2023</p> <p><b>f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:</b>  Nessuna previsione.</p>



**Comune di Cuornè**

Città di Metropolitana di Torino

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.4  
PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE**

---

	<p>3.3.4 Formazione del personale</p>	<p><b>a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:</b></p> <p>Per la redazione del piano per la formazione del personale per il triennio 2024/2026 si fa riferimento ai seguenti documenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano nella PA del Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato 10 gennaio 2022);</li> <li>– Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale" in cui si evidenzia che "la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fonda sull'ingresso di nuove generazioni di lavoratrici e lavoratori e sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale";</li> <li>– Linee guida della Funzione Pubblica per il fabbisogno di personale n. 173 del 27 agosto 2018;</li> <li>– Linee di indirizzo della Funzione Pubblica per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;</li> <li>– "Decreto Brunetta n. 80/2021" in relazione alle indicazioni presenti per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per la parte formativa;</li> <li>– Documento Unico di Programmazione del Comune del triennio 2024-2026.</li> </ul> <p>Gli assi portanti del Piano 2024-2026 sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;</li> <li>b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali;</li> <li>c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente";</li> <li>d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;</li> <li>e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente verificherà la possibilità di dare corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali.</li> </ul> <p>Gli obiettivi strategici del Piano 2024/2026 sono:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;</li> <li>2) garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;</li> <li>3) rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i responsabili di settore;</li> <li>4) sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici stabiliti nel DUP e nel piano della performance collegati alla valorizzazione delle professionalità assegnate ai Settori;</li> <li>5) sostenere le misure previste dal PTPCT (Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) 2024/2026;</li> <li>6) supportare i necessari aggiornamenti normativi e tecnici, trasversali a tutti i settori o specifici per tematica o ambiti di azione, sia continui che periodici;</li> </ol>
--	---------------------------------------	--

		<p>7) predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;</p> <p>8) dare attuazione alle previsioni dettate dal D.L. n. 36/2022 per la formazione sui temi dell'etica pubblica e dei comportamenti etici, con particolare riferimento al personale di nuova assunzione;</p> <p>9) dare attuazione ai vincoli dettati dal legislatore per la formazione, ai fini della tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro.</p> <p>Su questa base, in relazione alle esigenze che perverranno dai responsabili di settore e previa informazione ed eventuale confronto con i soggetti sindacali si indicano i seguenti temi: trasparenza, anticorruzione ed etica pubblica; privacy; contabilità pubblica; organizzazione e gestione delle risorse umane; appalti pubblici; informatica.</p> <p>I corsi di formazione verranno attivati tenendo conto dei principi di pari opportunità fra tutti i lavoratori e nell'ambito delle risorse finanziarie resi disponibili nei documenti di programmazione finanziaria.</p> <p>Per l'anno 2024 la somma attualmente a disposizione è pari € 6.000,00.</p> <p><b>b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:</b> Segretario Comunale – Responsabili di Settore.</p> <p><b>c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):</b> Non previste.</p> <p><b>d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ riqualificazione e potenziamento delle competenze</li><li>▪ livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti</li></ul>
--	--	---



**Comune di Cuornè**  
Città di Metropolitana di Torino

---

# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026**

**PIAO 2023/2025 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.5  
PIANO AZIONI POSITIVE**

---

La dichiarazione congiunta n. 3 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018 testualmente recita: “A fine di incentivare l’adozione di misure per la prevenzione delle molestie sessuali e per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, le parti auspicano l’adozione, da parte degli enti, di codici di comportamento relativi alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 5.10.2001.”;

Visto il seguente prospetto che riassume la distribuzione del personale in servizio per categoria e genere al 31.12.2023:

categoria	dipendenti maschi	dipendenti femmine	% dipendenti femmine/totale
A	0	7	100%
B	3	8	73%
C	4	16	80%
D	2	11	85%
Segretario C.le	1	0	0%

Ritenuto di dover approvare, stante la situazione attuale come sopra illustrata, per il triennio 2024/2026, le seguenti azioni positive:

- Azione positiva 1: tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l’applicazione delle previsioni del Codice di Comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ex D.P.R. 13.06.2023 n. 81 così come approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 158 del 18.10.2023;
- Azione positiva 2: garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- Azione positiva 3: promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- Azione positiva 4: consentire l’utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l’entrata e/o uscita dalla scuola dell’obbligo dei propri figli;
- Azione positiva 5: promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;
- Azione positiva 6: adozione del codice di comportamento relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro, tenendo anche conto delle indicazioni già fornite con il codice tipo in materia, allegato al CCNL del 05.10.2001.