



COMUNE DI SAN PONSO

Città Metropolitana di Torino

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 22

OGGETTO :

APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028 E RELATIVI ALLEGATI.

L'anno **2026**, addì **ventisei**, del mese di **marzo**, alle ore **quindici** e minuti **quarantacinque**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
GIGANTI Riccardo	Sindaco	X	
POMATTO Ilaria	Assessore	X	
MEZZANO ROSA Andrea	Assessore	X	
Totale		3	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signora **PIVIDORI D.ssa Anna Valentina** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **GIGANTI Riccardo** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028 E RELATIVI ALLEGATI.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 23.12.2025 ad oggetto “Approvazione nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) 2026/2028”, esecutiva ai sensi di legge;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 23.12.2025 ad oggetto “Approvazione del Bilancio di previsione 2026/2028 e relativi allegati, ai sensi degli artt. 151 e 174, comma 3, del D.lgs. 267/2000 e dell’art. 18-bis del D.lgs. 181/2011”, esecutiva ai sensi di legge;

PREMESSO altresì che:

l'art. 6 comma 1 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

l'art. 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;

l'art. 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: “6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;

PRESO ATTO che:

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del

Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO che il Comune di San Ponso, alla data del 31.12.2025 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 1;

RILEVATO che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce, all'art. 1, comma 3, che “*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*”;

VISTO il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

DATO ATTO che tale decreto dispone:

all'art. 2, comma 2, che “Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;

all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che “Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”

all'art. 7, comma 1, che “Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predettadata. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”

all'art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

VISTO il PIAO 2026/2028 allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che è stata fornita informazione sindacale ai sensi dell'art. 4 del CCNL 23.02.2026, con prot. n. 629 del 19.03.2026;

CONSIDERATO che l'art. 1 del D.P.R. n. 81 del 2022 dispone la soppressione degli adempimenti relativi ai Piani ivi indicati esclusivamente per le Amministrazioni con più di 50 dipendenti;

RITENUTO, in un'ottica di coordinamento e semplificazione amministrativa, di procedere con il presente atto anche all'approvazione dei Piani che la norma indica come assorbiti nel nuovo PIAO;

VISTI i nuovi principi contabili predisposti da Arconet con i quali si mira a distinguere la programmazione di carattere finanziario (da inserire nel DUP) da quella più prettamente collegata alle strategie di programmazione del personale (da inserire nel PIAO);

VISTA la Sezione 3.3 del PIAO che contiene il Programma triennale per il fabbisogno del personale 2025/2027;

ACQUISITO in proposito il parere del Revisore dei Conti in data 25.03.2026 prot. n. 656;

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;

DATO ATTO che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) va aggiornato annualmente entro il 31 gennaio e che il Responsabile per la prevenzione della corruzione può in ogni caso proporre la modifica quando sono accertate significative violazioni delle sue prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione;

DATO ATTO che negli enti locali la competenza ad approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione è della Giunta (articolo 41 comma 1 lettera g) del decreto legislativo 97/2016);

RICHIATA la deliberazione n. 20 del 26.02.2026, con cui si procedeva alla conferma per il triennio 2026/2028, della Sotto sezione “Rischi Corruttivi e Trasparenza” della Sezione 2 “Valore Pubblico, Performance e anticorruzione” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 già approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 27.03.2025, in quanto sussistono le condizioni previste dall’ANAC;

RILEVATO che il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 stabilisce:

all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*”, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

RICHIAMATI l’art. 107 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267 e l’art. 4 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, i quali, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall’altro, prevedono che:

gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi e i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell’attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;

ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell’attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell’ente;

RITENUTO di provvedere all’approvazione del Piano della Performance 2026/2028, al fine di assegnare ai responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione nonché le dotazioni strumentali, umane e finanziarie necessarie per il perseguimento di tali obiettivi;

Acquisito il verbale di validazione del Nucleo di valutazione in data 26.03.2025 prot. n. 668;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi per alzata di mano

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con

modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento l'individuazione recante e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2. **DI DARE ATTO** che con l'approvazione del presente Piano, e in particolare della sezione 3.3 si intende approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2026/2028;
3. **DI APPROVARE** il Piano delle Performance 2026/2028 allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
4. **DI DARE MANDATO** al Segretario Comunale, di provvedere alle pubblicazioni perviste dalla legge e di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
5. **DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del presente atto nel sito web, stante che lo stesso rientra negli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013;
6. **DI DARE ATTO** che ai sensi dell'art. 125 del "*Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*" - T.U.E.L. approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18/08/2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to GIGANTI Riccardo

Il Segretario Comunale
F.to PIVIDORI D.ssa Anna Valentina

Il sottoscritto Responsabile della pubblicazione, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

Che la presente deliberazione:

- ⚙ Viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 27/03/2026 (art. 124 del D.lgs. 267/2000)
- ⚙ Viene comunicata con elenco n. in data 27/03/2026 ai Sig.ri Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.lgs. 267/2000)

San Ponso, li 27/03/2026

Il Responsabile della pubblicazione
F.to REMOGNA Marta

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'
Divenuta esecutiva il 27/03/2026

Per la scadenza dei 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3 – del D.lgs. 267/2000)

Per immediata eseguibilità (art. 134, comma 4 - del D.lgs. 267/2000)

San Ponso, li 27/03/2026

Il Segretario Comunale
F.to PIVIDORI D.ssa Anna Valentina

Parere di regolarità Tecnica e Contabile

(art. 49 c.1 TUEL, così modificato dall'art. 3 c.2 lett.b) del D.L. n.174 del 10.10.2012, convertito nella Legge 213/2012)

Parere	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Tecnico	Favorevole	25/03/2026	F.to:PIVIDORI D.ssa Anna Valentina	

Visto ai sensi dell'art. 10 del Regolamento Comunale sui controlli interni approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 28.06.2021;

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to PIVIDORI D.ssa Anna Valentina

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

San Ponso, li 27/03/2026

Il Funzionario Delegato
REMOGNA Marta

RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	PESO OBIETTIVO	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
	1	RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	30	<p>Il legislatore, con l'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, prevede che tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai dirigenti responsabili del pagamento delle fatture (e ai rispettivi dirigenti apicali) relativo al rispetto dei tempi di pagamento, secondo la normativa vigente. A tale obiettivo verrà riconosciuto, almeno, il 30% della retribuzione di risultato.</p> <p>Il rispetto degli obiettivi sarà verificato attraverso l'indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc, secondo la legge n. 145/2018.</p> <p>Target: valori non superiori a 0</p>	Marta Remogna
	2	TEMPESTIVITA' NELLA PREDISPOSIZIONE DEI PRINCIPALI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE ECONOMICA FINANZIARIA	35	<ol style="list-style-type: none"> 1) Delibera di consiglio comunale di approvazione TARI 2026 entro i termini previsti dalla legge; 2) Delibera di consiglio comunale di approvazione del rendiconto entro il 30 aprile 2026; 3) Delibera di consiglio comunale per salvaguardia equilibri di bilancio ex art. 193 T.U.E.L. entro il 31 luglio 2026 (a prescindere da eventuali proroghe); 4) □ Delibera di consiglio comunale per l'approvazione del Bilancio di previsione 2027-2029 entro il 31 dicembre 2026 (a prescindere da eventuali proroghe). 	Marta Remogna

	3	AVVICINAMENTO ALLA CONTABILITA' ACCRUAL	35	Predisposizione e aggiornamento patrimonio mobiliare e immobiliare dell'ente finalizzato alla implementazione della contabilità economico patrimoniale dell'Ente	Marta Remogna
SEGRETARIO COMUNALE	1	FORMAZIONE DEL PERSONALE	50	Attuazione del piano di formazione predisposto dal Segretario comunale in collaborazione con i Responsabili di Servizio relativamente all'analisi dei fabbisogni formativi e al controllo di attuazione del piano con responsabilità sui dipendenti assegnati al proprio servizio (target:40 ore di formazione per	TUTTI
SEGRETARIO COMUNALE	2	REDAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2026/2028	50	Redazione del Piao e relativi allegati	Anna Pividori

Allegato alla deliberazione Giunta Comunale n. del

PIANO DI AZIONI POSITIVE (comma 5, art.7 D.lgs 23 maggio 2000, n. 196) 2026/2028

Premessa

Il Decreto Legislativo n. 196/2000 prevede che le Amministrazioni Comunali predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani debbono, tra l'altro, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e livelli professionali nei quali sono sottorappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Azioni positive previste nel triennio 2026/2028.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di San Ponso negli anni precedenti hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

I dati sotto riportati dimostrano come l'accesso all'impiego nel Comune di San Ponso da parte delle donne non incontri ostacoli; analogamente non sembrano ravvisarsi particolari ostacoli alle pari opportunità nel lavoro.

Tab. 1 Organico per sesso e categoria

PERSONALE	FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI
DONNE		1		
UOMINI				
TOTALE		1		

Per il triennio 2026/2028 si confermano le seguenti azioni positive:

1. Orario di lavoro flessibile, dove si prevede che la flessibilità dell'orario di lavoro ordinario è fruibile dal lunedì al venerdì e l'entrata potrà essere posticipata fino al massimo di minuti 30 rispetto all'orario normale vigente;
L'adozione della fascia oraria di lavoro autogestito favorisce l'organizzazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;
2. Formazione in orario di lavoro e svolta, ove possibile, in sede. Si prevede di mantenere per tutto il triennio 2026/2028 le seguenti modalità organizzative: piano di formazione dell'Ente che preveda chela formazione obbligatoria e l'aggiornamento professionale concordato siano svolti in orario di lavoro. Tutta l'attività di formazione professionale obbligatoria sarà, inoltre, fruibile interamente online, tramite piattaforme. Tale modalità organizzativa favorisce senz'altro la partecipazione delle donne alla formazione.
3. Formazione finalizzata alla motivazione della carriera: su eventuale richiesta delle RSU, il Comunesi impegna ad organizzare specifici corsi di motivazione alla carriera riservati ai dipendenti.
4. Valutazione delle prestazioni e dei risultati: tra i vari criteri non è consentita la valutazione

delle disponibilità ad effettuare orari di lavoro particolari, al di fuori delle fasce individuate per la generalità dei dipendenti, che possono interferire con impegni parentali. Con ciò si intende prevenire la valutazione di criteri che possono essere discriminanti per le donne e di pregiudizio per la loro progressione economica.

5. Prevenzione mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. L'eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni sono determinate.
6. Congedi parentali: il Comune di San Ponso è impegnato ad applicare puntualmente la vigente normativa e si impegna ad informare le lavoratrici/lavoratori su tutte le opportunità offerte dalla normativa stessa, su richiesta e in accordo con le RSU o con la Consigliera di parità.
7. Molestie sessuali: il Comune di San Ponso s'impegna a realizzare tutte le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro, definite d'intesa con le R.S.U.

Attuazione del Piano.

L'Amministrazione comunale informerà le RSU impegnandosi a rispettare i tempi e i modi d'attuazione.

S'impegna ad improntare l'intera sua attività ai principi affermati nel Piano stesso e negli strumenti che saranno adottati in attuazione dello stesso.

L'Amministrazione comunale s'impegna altresì a provvedere al controllo *in itinere* del piano al fine di monitorare e adeguare tempi e modi d'attuazione in relazione agli eventuali mutamenti del contesto (normativo e organizzativo).

Prima della data di scadenza del triennio, l'Amministrazione s'impegna a provvedere al controllo *ex post* del piano, al fine di avviare tempestivamente la progettazione del Piano per il successivo triennio, valutato l'impatto delle iniziative intraprese e i risultati conseguiti nel primo triennio.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2026

Approvato con delibera G.C. n. _____ del ____/____/_____

Presentazione del Piano

1.1 Introduzione

Il Piano delle performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, meglio conosciuto come “riforma Brunetta”, per esplicitare concretamente il ciclo di gestione delle performance.

Questo documento risponde alla necessità di individuare, misurare e valutare le performance delle Pubbliche Amministrazioni, affinché esse rendano conto ai cittadini delle attività svolte ed abbiano una costante tensione al miglioramento, il tutto in un’ottica di massima diffusione dei contenuti nel rispetto del principio di trasparenza. Questi concetti risultano enfatizzati dal nuovo principio contabile della programmazione, Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011 e s.m.i, con la seguente definizione:

”La programmazione è il processo di analisi e valutazione che, comparando e ordinando coerentemente tra loro le politiche e i piani per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento”

“L’attendibilità, la congruità e la coerenza, interna ed esterna, dei documenti di programmazione è prova della affidabilità e credibilità dell’ente”.

Per assolvere appieno alla sua funzione, la programmazione, sia strategica (di medio-lungo termine) che operativa (di breve periodo) deve essere descrittiva oltre che contabile e, nel rispetto del principio della comprensibilità, deve rilevare con chiarezza e precisione le finalità perseguite dall’amministrazione, gli obiettivi gestionali e le risorse necessarie per il loro conseguimento, oltre che la loro sostenibilità economico-finanziaria, sociale ed ambientale.

Le finalità e gli obiettivi di gestione devono essere misurabili e monitorabili in modo da potere verificare il loro grado di raggiungimento e gli eventuali scostamenti fra risultati attesi ed effettivi.

I risultati riferiti alle finalità sono rilevabili nel medio periodo e devono essere espressi in termini di impatto atteso sui bisogni esterni, generato dall’attuazione di politiche, programmi ed eventuali progetti. Lo strumento deputato a tale monitoraggio è il Controllo Strategico.

I risultati riferiti agli obiettivi di gestione, nei quali si declinano le politiche, i programmi e gli eventuali progetti dell’ente, sono invece rilevabili nel breve termine e attraverso l’analisi del Controllo di Gestione, possono essere espressi in termini di:

- a) efficacia, intesa quale grado di conseguimento degli obiettivi di gestione: qualità, equità dei servizi e soddisfazione dell’utenza.
- b) efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, alla costante ricerca della migliore combinazione possibile fra risorse e risultati.

Gli strumenti della programmazione disciplinati dal D.Lgs. 118/11 e s.m.i. sono così sintetizzabili:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) posto a monte del Bilancio di Previsione Finanziario e preceduto solo dalle Linee Programmatiche di Mandato, riunisce in se le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio di Previsione Finanziario e del Piano Esecutivo di Gestione e la loro successiva gestione; i documenti di programmazione (DUP e PEG) che le Amministrazioni devono predisporre, razionalizzano e integrano tutti gli ambiti di programmazione (strategica, operativa ed esecutiva);
- Il PEG.

Il D.Lgs. n. 80 del 2021 ha poi introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (c.d. PIAO) che, negli enti con meno di 50 dipendenti ha un contenuto semplificato.

Il Comune, sin dall'inizio, ha deciso di applicare la riforma Brunetta non come semplice adempimento, bensì come una preziosa opportunità, ha progressivamente affinato le proprie tecniche di programmazione gestionale e intende proseguire in questa direzione affinché, l'attuazione delle indicazioni del legislatore, sia uno stimolo di crescita continua dell'organizzazione e delle professionalità individuali.

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con deliberazione n. 30 del 23.12.2025 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione 2026-2028;

Con deliberazione n. 29 del 23.12.2025 il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento del DUP con la quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare;

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali) al Segretario e ai funzionari.

Il Segretario e i funzionari traducono gli obiettivi assegnati in obiettivi per ogni singolo dipendente.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità. La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi il Nucleo di Valutazione elabora la Relazione sulla performance, da approvare e validare entro e non oltre il 30 giugno.

2. Identità

2.1 L'Ente Comune di San Ponso

Come indicato dal suo Statuto, il Comune di San Ponso è Ente autonomo locale che rappresenta la propria comunità secondo i principi della Costituzione e della legge generale dello Stato.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio statuto e regolamento e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità

ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.

Persegue la collaborazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione della comunità locale.

Assicura condizioni di pari opportunità affinché i cittadini abbiano libero accesso alle informazioni sulla vita amministrativa e sull'attività dell'ente ed assume le misure idonee a realizzare il pieno e paritario uso dei servizi pubblici, senza distinzioni dovute alle condizioni economiche e sociali, al sesso, alla religione ed alla nazionalità

È titolare di funzioni e poteri propri ed esercita le funzioni attribuite conferite o delegate dallo Stato e dalla Regione, secondo il principio di sussidiarietà e anche attraverso forme di collaborazione civica.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito internet all'indirizzo <https://www.comune.sanponso.to.it/it-it/amministrazione/statuto>

2.2 Come operiamo

L'attività del Comune si ispira ai seguenti criteri e principi:

- il superamento degli squilibri economici e sociali esistenti nel proprio ambito;
- la promozione della funzione sociale dell'iniziativa economica, pubblica e privata, anche attraverso lo sviluppo di forme di associazionismo e di cooperazione;
- il sostegno alla realizzazione di un sistema globale ed integrato di sicurezza sociale e di tutela attiva della persona, anche con il contributo delle organizzazioni di volontariato;
- la tutela e lo sviluppo delle risorse naturali, ambientali, storiche e culturali presenti nel proprio territorio per garantire alla collettività una migliore qualità della vita.

2.3 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente
- Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
- Sviluppo dell'occupazione sul territorio
- Gestione dei servizi demografici
- Sviluppo delle attività economiche
- Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli
- Controllo e sviluppo della sicurezza
- Relazioni con il pubblico
- Affari generali
- Economia e finanza
- Risorse umane

- Sistemi informativi
- Sicurezza sul lavoro.

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

3. Obiettivi definiti nel DUP 2026-2028

L'Amministrazione ha sempre considerato il proprio programma elettorale un vero contratto con i Cittadini.

Pertanto, fin dal proprio insediamento, ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nella nota di aggiornamento al DUP che è stata approvata con atto n. 29 del 23.12.2025 contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028.

4. Dagli obiettivi del DUP agli obiettivi della performance e del Piano Esecutivo di Gestione 2026

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili individuate nel Piano Esecutivo di Gestione, disponibile sul sito internet del Comune.

Nel complesso, dalla lettura del DUP e del PEG, il Cittadino può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si traduca in obiettivi strategici e operativi.

Nel Piano delle Performance e degli Obiettivi, partendo dalla struttura del DUP e da quanto in esso previsto, vengono pertanto dettagliati gli obiettivi operativi e specifici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire nell'anno 2026, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.

Per ogni PROGRAMMA vengono pertanto specificati:

- UNITÀ RESPONSABILE della gestione del Programma e del raggiungimento degli obiettivi;

OBIETTIVI OPERATIVI PREVISTI NEL DUP con valenza triennale pari alla durata del bilancio di previsione;

DETTAGLIO DEGLI OBIETTIVI OPERATIVI PER L'ANNO 2026 di cui si terrà conto al momento della valutazione (attraverso le schede di valutazione) sia dei Responsabili che del personale dipendente. Valutazione che concorrerà all'attribuzione della retribuzione di risultato dei Responsabili dei Servizi nonché dell'incentivo di performance al restante personale;

OBIETTIVI PERFORMANCE PER L'ANNO 2026 che saranno oggetto di pesatura da parte dell'Organo di Valutazione del Comune di cui si terrà conto nell'attribuzione dell'indennità di risultato ai Responsabili dei Servizi nonché nella valutazione del restante personale dipendente.

5. Obiettivi assegnati al personale in funzione dei premi di produttività

Ogni funzionario e dipendente ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di loro competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in una ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in

particolare dal vigente “Sistema di misurazione e di valutazione della performance” approvato con deliberazione della Giunta comunale ogni funzionario verrà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento (individuali e trasversali) specificatamente individuati, con relativi indicatori.

Gli obiettivi sono descritti nella tabella in allegato 1.

6. Il Cittadino come risorsa

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come:

- la cultura e le attività ricreative tradizionali
- sicurezza stradale e sicurezza urbana
- la protezione civile.
- Il verde pubblico e la mobilità sostenibile

7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che verrà redatta nel 2027 a consuntivo del 2026) saranno comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune tramite la pubblicazione sul sito internet dell’Ente.

In aggiunta a ciò, è compito assegnato ad ogni funzionario di informare i collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.



COMUNE DI SAN PONSO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2026-2028**

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Indirizzo: Piazza Martiri della Libertà 1 Codice fiscale: 83501390013 P.Iva: 03853800013 Sindaco: GIGANTI Riccardo Numero di abitanti al 31.12.2025: 231 Numero di dipendenti al 31.12.2025: 1 Telefono: 012436522 Sito internet: https://www.comune.sanponso.to.it/it-it/home Pec: san.ponso@cert.ruparpiemonte.it

Comune di SAN PONSO

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

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.2. Performance	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 della Performance 2025-2027 viene pertanto approvato come da apposito allegato, dando atto che sullo stesso è stata acquisita la prescritta validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<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>L'ente con delibera di Giunta n. 20 del 26.02.2026 ha confermato la sottosezione rischi corruttivi e trasparenza in quanto non sono stati rilevate criticità né fenomeni potenzialmente corruttivi</p>

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO	
3.1 Struttura organizzativa	<p>Con la deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 07.03.2011 ha definito la struttura organizzativa dell'Ente definendola come segue:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Servizio Amministrativo:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Segreteria✓ Ufficio Demografico;✓ Ufficio relazioni con il pubblico➤ Servizio Finanziario:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Ragioneria;✓ Ufficio Tributi;➤ Servizio Tecnico:<ul style="list-style-type: none">✓ Ufficio Lavori pubblici e viabilità;✓ Ufficio Territorio Edilizia Privata <p>La dotazione organica del Comune di San Ponso alla data odierna, espressa in termini numerici e tradizionali, è la seguente:</p>

AREA	POSTI COPERTI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	
ISTRUTTORI	1
OPERATORI ESPERTI	
OPERATORI	
totale	

A tali aree corrispondono i seguenti profili professionali:

PROFILO PROFESSIONALE	DIP. IN SERVIZIO	
	T.Pieno	P.Time
Funzionario Tecnico		
Funzionario Amministrativo-contabile		
Istruttore tecnico		
Istruttore Amministrativo-contabile	1	
Agente di polizia locale		
Operatore Tecnico esperto		

I dipendenti sono assegnati alle seguenti strutture:

- Servizio Amministrativo: n. 1 dipendente con profilo Istruttore amministrativo contabile,

3.2 Organizzazione del lavoro agile	<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 2022, con delibera di Giunta Comunale n. 50 del 17.11.2022, l'ente si è dotato di apposito Piano. Gli istituti potranno essere attivati nel solo caso in cui la prestazione di lavoro in tale modalità non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti. A tal fine si dispone che, in una prima fase, la prestazione con tali modalità avvenga in misura residuale incrementando poi in modalità progressiva (partendo da una netta prevalenza del lavoro in presenza per poi svilupparsi in base agli esiti della nuova modalità organizzativa), rimettendo al Segretario Comunale le disposizioni attuative di tale indirizzo. Questo Ente non ha potuto avviare la sperimentazione del lavoro agile, in quanto l'organico non lo permette (n. 1 dipendente).</p> <p>L'Amministrazione si è comunque attivata per dotarsi di strumenti digitali idonei a garantire la riservatezza di dati e informazioni che vengono trattati dal lavoratore con tali modalità di svolgimento della prestazione. In particolare è stata recentemente attivata l'operatività dei gestionali in capo all'Ente tramite Cloud.</p> <p>Visto il numero esiguo di dipendenti che comunque necessita di garantire l'apertura al pubblico, al momento non è possibile ricorrere al lavoro da remoto.</p>
--	---

Comune di SAN PONSO

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE												
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	<p>Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente.</p> <p>Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di San Ponso, espressa in termini numerici e tradizionali come da tabella seguente:</p> <table border="1" data-bbox="510 488 1458 842"><thead><tr><th data-bbox="510 488 1305 576">AREA</th><th data-bbox="1305 488 1458 576">POSTI COPERTI</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="510 576 1305 632">FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE</td><td data-bbox="1305 576 1458 632"></td></tr><tr><td data-bbox="510 632 1305 683">ISTRUTTORI</td><td data-bbox="1305 632 1458 683">1</td></tr><tr><td data-bbox="510 683 1305 735">OPERATORI ESPERTI</td><td data-bbox="1305 683 1458 735"></td></tr><tr><td data-bbox="510 735 1305 788">OPERATORI</td><td data-bbox="1305 735 1458 788"></td></tr><tr><td data-bbox="510 788 1305 842">totale</td><td data-bbox="1305 788 1458 842"></td></tr></tbody></table> <p>Programmazione strategica delle risorse umane.</p> <p>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 <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> 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.</p> <p>Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare:</p> <p>L'art. 1 comma 562 della Legge 296 del 2006 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.</p> <p>Il limite relativo all'anno 2008 è rappresentato nella seguente tabella</p>	AREA	POSTI COPERTI	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		ISTRUTTORI	1	OPERATORI ESPERTI		OPERATORI		totale	
AREA	POSTI COPERTI												
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE													
ISTRUTTORI	1												
OPERATORI ESPERTI													
OPERATORI													
totale													

	Anno 2008
- Totale spese di personale	68.218,00

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.

spese di personale		ESERCIZIO 2024	
CONTO FINANZIARIO		IMPORTO	
U.1.01.00.00.000		€ 71.308,50	
U.1.03.02.12.001		0,00	
U.1.03.02.12.002		0,00	
U.1.03.02.12.003		0,00	
U.1.03.02.12.999			
Totale spese correnti		€ 71.305,50	
CALCOLO PERCENTUALE		ESERCIZIO 2024	
Spese di personale		€ 71.308,50	
Media triennale entrate correnti al netto FCDE		€ 282.043,73	
Percentuale		25,28%	

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

	PTFP 26/27/28
Numeratore	€ 71.308,50
Denominatore	€ 282.043,73
Percentuale tabella 1 DM 17/3/2020	29.50%
Valore massimo teorico di incremento spesa	11.894,40

B) Capacità assunzionali a tempo indeterminato

	Rendiconto 2024	Incremento	Totale
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	€ 71.308,50	€ 11.894,40	€ 83.202,90

Stima del trend delle cessazioni: Non è prevista cessazione di personale nel 2026.

Stima dell'evoluzione dei bisogni.

La digitalizzazione dei processi e le sempre più numerose incombenze rendono necessario il rafforzamento e la riqualificazione della struttura comunale. Nel 2026 si deve provvedere al rafforzamento delle competenze attraverso adeguata formazione.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Si ritiene di disporre la seguente programmazione per il triennio 2026/2028:

Anno 2026: non è prevista nessuna assunzione. L'ente continuerà ad avvalersi di lavoro flessibile per la copertura di alcune attività in particolare del settore polizia locale per il quale ha attivato una convenzione di personale con il Comune di Front.

Anno 2027 : non è prevista nessuna assunzione. L'ente continuerà ad avvalersi di lavoro flessibile per la copertura di alcune attività in particolare del settore polizia locale.

Anno 2028: non è prevista nessuna assunzione. L'ente continuerà ad avvalersi di lavoro flessibile per la copertura di alcune attività in particolare del settore polizia locale

Lavoro flessibile: limite 2009 non presente.

RAPPORTI DI LAVORO DIVERSI DAL TEMPO INDETERMINATO

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
P.G.	L. 311/2004 c. 557	SI
M.M	L. 311/2004 c. 557	SI

La corte dei conti con deliberazione N. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha deliberato il seguente principio di diritto: "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Con provvedimento di giunta comunale si è assunto, già a far data dal 2025, quale valore di riferimento la spesa sostenuta dall'Ente per assunzioni a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee, quantificando l'importo in € 13.324,00.

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.

In via prioritaria si farà ricorso ai programmi di formazione messi a disposizione sul portale Syllabus. In relazione all'andamento generale della formazione sarà realizzato con step annuali assumendo i seguenti indicatori:

- attestati rilasciati indicati per settore, per categoria contrattuale, inclusi i responsabili di settore;
- la media formativa, intesa come copertura delle attività formative rispetto al totale dei dipendenti dell'Ente;
- la spesa pro-capite per la formazione.

Il personale parteciperà inoltre ai webinar gratuiti erogati da Asmel.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Comune di SAN PONSO

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.

COMUNE di San Ponso
Provincia di Torino

Parere n. 4 del 25/03/2026

OGGETTO: Richiesta Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028.

Il sottoscritto Ettore Carozzo, Organo di Revisione del Comune di San Ponso, ha in data odierna preso atto della proposta di deliberazione della Giunta Comunale indicata all'oggetto.

VISTI:

- D.L. n.80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia " art.6 "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)";
- D.P.R.n.81 del 24/06/2022 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- Decreto n. 132 del 30/06/2022 Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione pubblica " Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione " art.6 ("Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti "), comma 3 ("le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, sono tenute, altresì, alla predisposizione del piano integrato di attività e organizzazione all'art.4, comma 1, lett.a),b), e c), n. 2") art.4,comma I lett.c) ("Piano triennale del Fabbisogno del personale ")

CONSIDERATO che:

- La Programmazione del fabbisogno del personale è stata soppressa, in quanto assorbita nelle apposite sezioni del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO);
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 che 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 562 della Legge 296 del 2006 che dispone che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008 che ammonta ad euro 68.218,00

Vista: la bozza del Piano Triennale del Fabbisogno del personale inserita nel PIAO del triennio 2026-2028;

- 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 0 e 1000 (fascia in cui si colloca il Comune di San Ponso) è pari al 29,50%
- i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al suddetto valore soglia;
- 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 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Dato atto altresì che:

- dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2024) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 25,28%
- essendo tale valore inferiore al 29,50% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura massima teorica di spesa 11.894,40

DATO ATTO che:

- non risultano situazioni di personale in eccedenza e/o soprannumero in relazione alle esigenze funzionali, come dato atto con proposta di deliberazione di Giunta Comunale;

ESPRIME

Per quanto di propria competenza, parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativamente al Piano Triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028.

San Ponso, il 25/03/2026

L'ORGANO DI REVISIONE

Ettore Carozzo

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ettore Carozzo', written over the printed name.



COMUNE DI SAN PONSO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Verbale n. 1/2026 del 25/03/2026

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il giorno 25/03/2026, alle ore 14:00, in modalità telematica, il sottoscritto Dott. Bosio Armando, nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 23/12/2025, Nucleo di Valutazione monocratico del Comune di San Ponso, con riferimento all'attività di cui all'oggetto, procede come segue:

1. Pesatura obiettivi e validazione del Piano delle Performance anno 2026

Esaminato il Piano Performance 2026, il Nucleo di Valutazione ha effettuato la pesatura degli obiettivi assegnati, che sono stati così articolati:

- **Obiettivi di programma:** rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.
- **Obiettivi gestionali (Miglioramento, Innovativi, Sviluppo):** rappresentano le finalità perseguite con particolare interesse dall'Amministrazione Comunale, utili per la valutazione della performance di Ente, organizzativa ed individuale.

Il Nucleo di Valutazione attesta che tali obiettivi sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della indennità di risultato per gli incaricati di Elevata Qualificazione e della produttività per i restanti dipendenti.

La pesatura della rilevanza degli obiettivi è stata effettuata in ragione dei seguenti criteri:

- Strategicità: importanza politica
- Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder (gruppi di interesse)
- Economicità: efficienza economica

2 Pubblicazione

Il NdV invita il servizio competente alla pubblicazione sul Sito Istituzionale del Piano delle Performance 2026 e del presente verbale.

Affida

Al segretario comunale ed ai responsabili dei servizi il compito di fornire:

- il report finale atto all'utilizzo sia ai fini della valutazione delle Elevate Qualificazioni che alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/1/2004.

Il Nucleo di Valutazione
Dott. Armando Bosio

La presente è copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.