



## COMUNE DI ROCCA DE' BALDI

Provincia di Cuneo

Via Umberto I, n.13 – C.A.P. 12047 - C.F. e P.Iva : 00454560046

☎ 0174/587103

[www.comune.roccadebaldi.cn.it](http://www.comune.roccadebaldi.cn.it)

P.E.O.: [rocca.de.baldi@ruparpiemonte.it](mailto:rocca.de.baldi@ruparpiemonte.it) - P.E.C.: [rocca.de.baldi@cert.ruparpiemonte.it](mailto:rocca.de.baldi@cert.ruparpiemonte.it)

# Piano integrato di azione ed organizzazione 2023-2025

# 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

## 1.1. Dati generali dell'ente

Comune di ROCCA DE' BALDI

Provincia di Cuneo, Regione Piemonte

Via Umberto I n. 13– Rocca de' Baldi (CN)

popolazione (1/1/2022): 1565 abitanti

superficie del territorio: 26,40 chilometri quadrati

codice ISTAT 004189

codice catastale H395

PEC: [rocca.de.baldi@cert.ruparpiemonte.it](mailto:rocca.de.baldi@cert.ruparpiemonte.it)

SITO: [www.comune.roccadebaldi.cn.it](http://www.comune.roccadebaldi.cn.it)

## 1.2. Componenti della giunta

Alle elezioni amministrative del 27 maggio 2019 è stato eletto Sindaco il Sig. Bruno Curti.

Oltre al Sindaco, fanno parte dell'esecutivo:

il Vicesindaco Bessone Gianfranco e l'assessore Merlatti Andrea.

## 1.3. Componenti del consiglio

In seguito alle elezioni del maggio 2019, fanno parte dell'organo consiliare, oltre ai componenti dell'esecutivo le Signore ed i Signori:

Bonardi Antonella, Gastaldi Giorgio, Quaranta Francesco, Mondino Mirko, Caula Debora, candidati nella lista "Insieme per Rocca de' Baldi" e Abbona Davide, Bongiovanni Vittorio e Porfido Alfonso, candidati nella lista "5 frazioni un solo Comune".

A seguito delle dimissioni presentate dal Sig. Porfido Alfonso in data 13 maggio 2021, si è proceduto alla surroga del Consigliere dimissionario con il Sig. Bertolino Daniele, primo dei candidati non eletti appartenente alla lista del dimissionario.

A seguito delle dimissioni presentate dal Sig. Abbona Davide in data 24 novembre 2022, vista la rinuncia all'assunzione della carica della Sig.ra Briatore Valeria, prima candidata tra i non eletti appartenente alla lista del dimissionario, si è proceduto alla surroga del Consigliere dimissionario con il Sig. Liboà Andrea, successivo candidato appartenente alla lista del dimissionario che ha ottenuto il maggior numero di preferenze personali.

#### 1.4. Segretario comunale

Al momento dell'elaborazione del PIAO, il segretario comunale è la Dr.ssa Laura Baudino, che opera in convenzione con i comuni di Rocca de' Baldi, Magliano Alpi, Monastero di Vasco e Cigliè.

La convenzione prevede che i costi siano per il 16,66 % a carico del comune di Rocca de' Baldi.

Il comune di Rocca de' Baldi è il capofila.

Ai fini del presente, si precisa che il segretario comunale è il responsabile dell'ufficio di gestione del personale e per i procedimenti disciplinari, nonché responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

#### 1.5. Organo di revisione contabile

L'organo monocratico di revisione è la dott.ssa Margini Claudia.

Previa selezione pubblica per estrazione svolta dalla Prefettura di Cuneo, il Revisore è stato designato con deliberazione consiliare n. 35 del 30/11/2020, per tre anni.

#### 1.6. Partecipazioni dell'ente

Il consiglio comunale ha licenziato l'ultimo provvedimento di razionalizzazione periodica delle società partecipate nella riunione del 27/12/2022, deliberazione n. 53.

Il comune ad oggi risulta titolare delle seguenti quote di capitale di società di diritto privato:

##### Partecipazioni dirette

Nome partecipata	C.F.partecipata	Quota di partecipazione	Descrizione	ESITO DELLA RICOGNIZIONE	Note
A.C.D.A. SpA	80012250041	0,02%	In house-A totale partecipazione pubblica	MANTENIMENTO	<u>Vedi nota (1) in calce</u>
A.T.L. Scarl	02597450044	0,44%	A partecipazione pubblica maggioritaria	MANTENIMENTO	<u>Vedi nota (2) in calce per contributi in</u>

					<i>c/esercizio</i>
S.M.A. Scarl	03791600046	1,77340%	In house-A totale partecipazione pubblica	MANTENIMENTO CON AZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE	

### **Partecipazioni indirette**

Nome partecipata	C.F.partecipata	Quota di partecipazione detenuta dalla tramite	Descrizione	ESITO DELLA RICOGNIZIONE	Note
Consorzio Gestori Servizi Idrici - CO.GE.SI. - S.c. a r.l.	03434470047	55,507%	In house	MANTENIMENTO	Soggetta a controllo congiunto della tramite per influenza dominante

## **2. Sezione 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione**

### **2.1. Valore pubblico**

A norma dell'art. 6 del DM 132 del 30/6/2022, l'elaborazione di questa sotto sezione del PIAO non sarebbe prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti. Tra l'altro, l'ultimo comma del suddetto art. 6 ammonisce: "Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo".

Ciò premesso, si precisa che i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici, sono declinati:

- 1- nelle **Linee programmatiche relative ad azioni e progetti da realizzare nel corso del mandato elettorale**, di cui all'art. 46 comma 3 del TUEL, oggetto della deliberazione consiliare n. 12 del 06/06/2019, che per completezza riportiamo in allegato (**ALLEGATO 1**).
- 2- Nella nota di aggiornamento del **Documento Unico di Programmazione (DUP)** relativo al triennio 2023-2025 licenziato con deliberazione consiliare n. 51 del 27/12/2022.

L'elaborazione del DUP, da parte degli enti locali, è prevista:

dall'Allegato 4/1 – Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (Paragrafo 4.2), del d.lgs. 118/2011;

dall'art. 170 del d.lgs. 26/2000 e smi (TUEL) novellato dallo stesso d.lgs. 118/2011 di

“armonizzazione dei sistemi contabili” degli enti locali.

Pertanto, si rinvia ai contenuti della Sezione Strategica (SeS) e della Sezione Operativa (SeO) del DUP.

## **2.2. Performance**

**Anche l’elaborazione di questa sotto sezione, a norma dell’art. 6 del DM 132 del 30/6/2022, non è prevista per gli enti con meno di 50 dipendenti.**

L’esecutivo, pertanto, provvederà ad approvare con altra deliberazione il **Piano della performance** del triennio.

Attraverso il Piano della performance, l’amministrazione definisce parametri per valutare la performance dei funzionari e del segretario comunale.

Applicando tali parametri l’amministrazione indirizza l’operato della struttura burocratica attuando, in tal modo, il controllo della gestione dell’ente (artt. 198 e seguenti del TUEL) secondo i principi dell’organizzazione aziendale.

Gli obiettivi programmati, per ciascuno dei funzionari oltre a quelli assegnati al segretario comunale, sono concreti, oggettivi e misurabili, rilevanti anche ai fini del controllo sulla gestione. Detti obiettivi sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell’amministrazione.

## **2.3. Rischi corruttivi e trasparenza**

E’ stato pubblicato un Avviso rivolto a tutti coloro che volessero produrre segnalazioni, osservazioni e proposte, utili alla stesura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, invitati a presentarle in forma scritta, preferibilmente via PEC.

**Non sono pervenute né osservazioni, né suggerimenti, né richieste di alcun tipo.**

Attestata l’assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 29/04/2022.

## **3. Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano**

### **3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell’Ente**

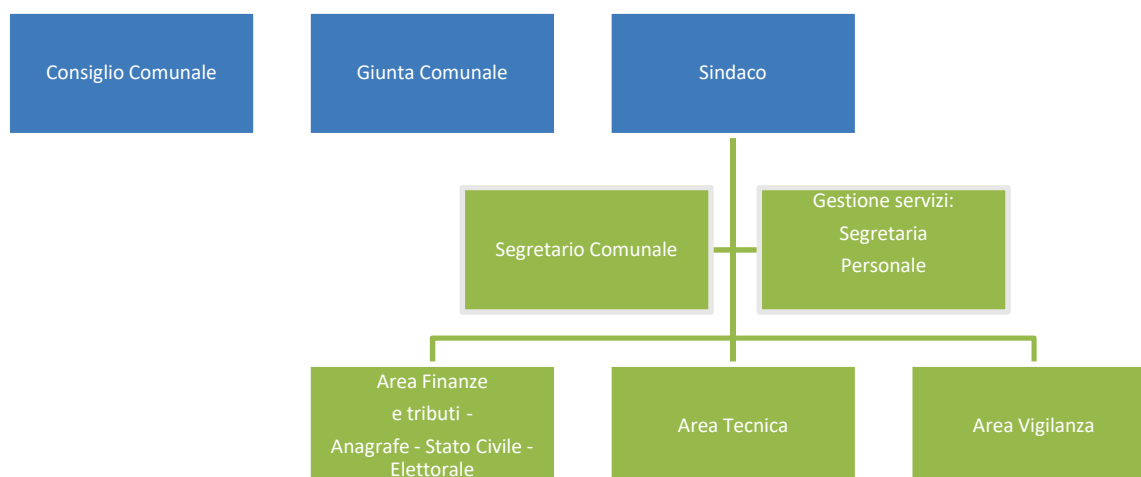
### 3.1. Struttura organizzativa

L'art. 48 del TUEL attribuisce all'esecutivo tutte le competenze relative all'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Esercitando tali competenze, con il presente, l'esecutivo:

1. formalizza la struttura organizzativa attuale, ripartita in aree (1° livello) e servizi o uffici (2° livello);
2. conferma l'istituzione delle "posizioni organizzative" corrispondenti al vertice delle aree che costituiscono le ripartizioni principali della struttura;
3. definisce la ripartizione del personale tra gli uffici (organigramma);
4. definisce i rapporti di sovraordinazione gerarchica ed i poteri di indirizzo politico.

La struttura organizzativa è riportata nella tabella che segue.



### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

In data 6 ottobre 2022 sono state adottate le *Linee guida per le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"*, redatte dal Dipartimento per la funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

Il Comune di Rocca de' Baldi favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- alla flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- alle commissioni di concorso e bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali;

## SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della situazione attuale (al 31.12.2022) del personale dipendente in servizio presso il Comune di Rocca de' Baldi presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini lavoratori e donne lavoratrici:

### QUADRO DEL PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO AL 31.12.2022

LAVORATORI	TEMPO INDETERMINATO	TEMPO DETERMINATO
Uomini	3	0
Donne	3	0
<b>Totale</b>	6	0

### PERSONALE SUDDIVISO PER AMBITI

LAVORATORI	AFFARI GENERALI	FINANZE TRIBUTI	URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA /TECNICO MANUTENTIVO/ LAVORI PUBBLICI	POLIZIA LOCALE
Uomini			2	1
Donne	1	1	1	
<b>Totale</b>	1	1	3	1



INDETERMINATO,

LAVORATORI	CAT. B	CAT. C	CAT. D
Uomini	2	0	1
Donne		1	2
<b>Totale</b>	2	1	3

#### SUDDIVISI PER CATEGORIE

#### DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO, SUDDIVISI TRA TEMPO PIENO - PART-TIME – ALTRE FATTISPECIE

LAVORATORI	TEMPO PIENO	PART-TIME - ALTRO
Uomini	3	
Donne	3	
<b>Totale</b>	6	

#### PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

LAVORATORI	AFFARI GENERALI	FINANZE TRIBUTI	URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA /TECNICO MANUTENTIVO/ LAVORI PUBBLICI	POLIZIA LOCALE
Uomini				1
Donne		1	1	
<b>Totale</b>		1	1	1

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si dà atto che NON occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48 c. 1 del D.Lgs. 198/2006, in quanto NON sussiste un divario fra generi inferiore ai due terzi.

## OBIETTIVI E PIANIFICAZIONE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2023/2025

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Ambiente di lavoro</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	Il Comune di Rocca de' Baldi si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale, nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali, determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore e della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate;</li> <li>○ Monitorare a livello organizzativo lo stato di benessere collettivo ed analizzare le specifiche criticità;</li> <li>○ Prevenire lo stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento;</li> <li>○ Adeguare i regolamenti adottati dall'Ente, recependo i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio professionale, sociale e familiare.</li> </ul>

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Formazione</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	Programmare ed incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Offrire uguali possibilità a uomini e donne lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare;</li> <li>○ Favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e/o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modificazioni intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).</li> </ul>

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Flessibilità di orario, permessi, aspettative, congedi</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>

<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sperimentare, ove possibile, nuove forme di flessibilità lavorativa, anche attraverso istituti quali smart – working e telelavoro;</li> <li>○ Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale);</li> <li>○ Prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate;</li> <li>○ Favorire il ricorso ad istituti quali la “banca delle ore” al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario con permessi compensativi.</li> </ul>
-------------------------	--

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'Ente.
<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche senza discriminazioni di genere.</li> </ul>

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Informazione</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.
<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano sul Sito Istituzionale dell'Ente e facendo sì che venga reso accessibile a tutto il personale dipendente;</li> <li>○ Curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari;</li> <li>○ Informare i cittadini attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul Sito Istituzionale del Comune.</li> </ul>

<b>AMBITO DI AZIONE:</b>	<i>Commissioni di concorso, bandi di selezione</i>
<b>OBIETTIVO:</b>	Garantire la tutela delle pari opportunità nelle commissioni di concorso e nei bandi di selezione personale.
<b>AZIONI POSITIVE:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Assicurare in tutte le commissioni esaminatrici di concorsi e selezioni la presenza di almeno una donna, come previsto dal Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi; Garantire gli adempimenti previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e smi;</li> <li>○ Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale saranno tutelate le pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne, come previsto dalle vigenti</li> </ul>

	disposizioni.
--	---------------

### DURATA DEL PIANO

Il presente Piano ha durata triennale 2023/2025.

Il Piano costituisce parte integrante del P.I.A.O. ed è pubblicato contestualmente a tale documento.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'Amministrazione, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

#### 3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET1° ANNO	TARGET2° ANNO	TARGET3° ANNO
Numero in percentuale servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati	5%	20%	50%	80%

Numero in percentuale di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	3%	20%	30%	50%
N. in percentuale servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	0	10%	20%	30%
N. in percentuale servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	10%	20%	50%	80%
N. in percentuale di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	80%	85%	90%	100%
N. in percentuale di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	70%	75%	80%	85%
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	No	No	No	Si
Numero in percentuale di atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	50%	55%	60%	70%
Costi in percentuale sostenuti in investimenti per ICT/costi totali per ICT	20%	30%	40%	50%
PC portatili	4	4	5	5
% PC portatili sul totale dei dipendenti				
Smartphone	9	9	9	10
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	6	7	8	9
Dipendenti con firma digitale	6	7	8	9

### 3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET1° ANNO	TARGET2° ANNO	TARGET3° ANNO
Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno	No	No	No	No
Incidenza percentuale dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia	0	0	0	0

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti. Ciò lungo i tre step del programma di sviluppo: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. Nell'arco di un triennio, l'amministrazione deve giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET1° ANNO	TARGET2° ANNO	TARGET3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	No	Si	Si	Si
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	0	1	1

% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
% Banche dati consultabili in lavoro agile	70%	70%	70%	80%
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	Abbastanza soddisfatti	Soddisfatti	Soddisfatti	Molto soddisfatti

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione relativa alla pianificazione del fabbisogno di personale è stata predisposta dall'ufficio dedicato alla gestione del personale, coordinato dal segretario comunale. Essa è parte integrante del Documento Unico di programmazione 2023/2025, cui si rimanda.

Il Revisore contabile si è espresso in merito alla programmazione del fabbisogno di personale in una con l'espressione del parere sul bilancio di previsione 2023/2025 e allegati

## 4. Sezione 4 – monitoraggio

**L'elaborazione della sezione dedicata al monitoraggio dell'attuazione del PIAO non è obbligatoria per gli enti con meno di 50 dipendenti (art. 6 del DM 132 del 30/6/2022).**

Ciò nonostante, si precisa quanto segue:

- il monitoraggio dei risultati operativi di gestione, definiti nel Piano delle performance (**Sottosezione n. 2.2** del presente) si svolgerà secondo i criteri previsti dal **sistema di misurazione e valutazione della performance;**
- il monitoraggio dell'attuazione della sotto sezione **n. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**, si svolgerà con le modalità previste dal **Paragrafo n. 6 della stessa sotto sezione.**

Ai fini del monitoraggio i funzionari responsabili hanno il dovere disciplinare di collaborare con il Responsabile della prevenzione della corruzione fornendo ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

Il Piano degli obiettivi introdurrà parametri specifici per ciascun titolare di posizione organizzativa. Tali parametri avranno lo scopo di assicurare il monitoraggio e la verifica delle misure anticorruzione e, in particolare, degli obiettivi di assoluta e massima trasparenza dell'azione amministrativa.

# PIAO – ALLEGATO 1

## APPROVAZIONE DELLE LINEE PROGRAMMATICHE

### INSIEME PER ROCCA DE' BALDI

*“Le radici nella continuità – le mani e il presente per costruire – la testa e le idee nel futuro”*

*Un alfabeto di proposte su quattro aree tematiche*

#### OBIETTIVO LAVORI PUBBLICI E PROGETTI

##### a) Area Plesso Scolastico:

- I. **Sistemazione e riqualificazione delle aree esterne della scuola media:** dopo gli importanti lavori di adeguamento sismico ed efficientamento energetico del fabbricato che le ospita - verrà ultimata la **sistemazione e la pavimentazione degli spazi liberi**, anche in funzione dei **nuovi lavori di efficientamento energetico e di miglioramento sismico** che riguarderanno la **palestra Comunale** – oggetto di recente partecipazione a Bando Regionale per assegnazione fondi e di Convenzione con il Comune di Magliano Alpi per la presentazione di progetti congiunti;
  - II. **Nuovo Accesso all'Area:** realizzo di un nuovo accesso all'Area Scolastica da **Via Forche** al fine di fornire **agli utenti accesso diretto al micro nido. Nuova progettazione spazi circostanti il micro nido**, inserendo spazi gioco coperti e pensiline di collegamento tra i fabbricati esistenti;
  - III. **Armonizzazione degli spazi scolastici** destinati alla **Scuola d'Infanzia e Scuola Primaria**. Di concerto con l'Amm.ne Ente Asilo Peirone si realizzeranno interventi per adeguamento e/o miglioramento sismico delle strutture atti ad **augmentarne la sicurezza, e/o interventi per ampliare e migliorarne gli spazi a disposizione** con realizzo di nuovi ambienti e facilitare l'accesso alle persone con difficoltà motorie (ascensore);
- b) Si proseguirà con **riqualificazione e arricchimento delle aree gioco bimbi**, inserendo, dove vi è la possibilità, una **recinzione di sicurezza per la delimitazione** delle aree stesse;
  - c) Nell'abitato di **Crava** si **sistemeranno via Cavour e via Giovanni XXIII**, con contestuale **consolidamento ed abbellimento del marciapiede alberato**;
  - d) Si proseguirà con la **sistemazione di Via Lime/Corvi** per garantire una **migliore percorribilità e sicurezza**;
  - e) Si interverrà su **Via Fausona** (Pasquero), **Via Fornace** (Crava), **Via Fontanili** (Rocca) nell'ambito del progetto “Sicurezza strade” finanziato da fondi statali;
  - f) Previa sistemazione (da parte della Società Gestore della rete acquedotto resasi necessaria per vetustà con studio sistema potenziamento per sopperire a periodiche carenze di captazione) a **Rocca, sistemazione Via Briatore, Via Duca degli Abruzzi, Via Vittorio Emanuele III**;



- g) Riqualficazione **fabbricato ex-Scuole Elementari in F.ne Carleveri ed aree circostanti**, per facilitarne l'uso dei frazionisti ed a supporto delle attività che vengono organizzate;
- h) Nell'ambito del Progetto Piazze, in **F.ne Pasquero sistemazione area aperta/piazzale** ricompresa tra la Cappella di S.Pietro in Vincoli ed il fabbricato ex-Scuole Elementari (posticipata alla riqualficazione del fabbricato stesso ad uso della Comunità e delle attività ivi organizzate, già avviata in attesa benestare della Soprintendenza sull'area), realizzo di area giochi adiacente.
- i) A **Crava**: riqualficazione **impianti sportivi: campo sportivo e campo da tennis** con introduzione possibilità di praticare nuove discipline sportive e realizzo di **adeguati locali uso spogliatoio/docce**. A **Rocca e Carleveri** sistemazione giochi per bocce e realizzo spazio per sport all'aperto.
- j) **Completamento ed abbellimento dell'arredo urbano**, utile anche al **miglior ordine e pulizia** degli spazi pubblici (es. cestini differenziata e strumenti utili per le deiezioni degli animali domestici)

#### **OBIETTIVO MOBILITA' E SICUREZZA**

- k) Progettazione e **realizzo nuove piste ciclo/pedonali** che costituiranno una rete con la pista già in essere in direzione Morozzo:
  - I. **Collegamento della F.ne Pasquero all'abitato di Crava;**
  - II. **Collegamento dall'abitato di Crava** in direzione del Comune di **Magliano Alpi** valutando il collegamento con la **stazione Ferroviaria** utilizzando il tratto lato strada provinciale, strada Ruscalai, via Regina Elena;
  - III. **Percorso pedonale "assistito" tra l'abitato di Crava e il Borgo di Rocca de' Baldi**, con la creazione, ove possibile, di spazi di percorribilità in sicurezza, di segnalazione automatica presenza pedoni/ciclisti e di sosta per l'utenza. Il percorso proseguirà in direzione del Comune di Mondovì in attuazione del Progetto già oggetto di Convenzione per la partecipazione al Bando Europeo con fondi destinati al realizzo di piste ciclo/pedonali;
  - IV. **Segnalazione e valorizzazione dei tratti ciclo pedonali comunali** Via Asprini, via Basse per integrazione con quella già prevista dalla "Via delle Aie", proveniente dal Cuneese lato fiume Stura;
- l) **Mobilità ecosostenibile**: si posizioneranno, grazie al coinvolgimento di aziende quali Enel Energia e altre aziende locali (con le quali siamo già in contatto), **stazioni di ricarica elettrica per autovetture e biciclette**. Le postazioni saranno collocate nel **borgo antico di Rocca, a Crava, nelle frazioni Pasquero, Carleveri, Corvi, nell'area attrezzata sosta camper e presso la Foresteria dell'Oasi;**
- m) Realizzazione, **sulla rete stradale Comunale e Provinciale**, di un **impianto di videosorveglianza** per controllo accessi e **posizionamento di telecamere** di contesto nelle **piazze di tutto il territorio Comunale**, parcheggio **Cimitero**, **area ecologica Comunale** ed **area sosta camper** (il progetto attuato in collaborazione con in Comuni aderenti al Corpo di Polizia Intercomunale è già stato esaminato ed autorizzato dalla Prefettura);

## OBIETTIVO SERVIZI E SVILUPPO

- n) **Sistemazione del Palazzo Comunale**, con la messa in disponibilità di nuovi e più funzionali spazi a disposizione della Comunità; realizzo accesso facilitato a portatori di handicap. **Intervento al cortile municipale**, funzionale alla struttura, con l'intento di renderlo anche un'area utilizzabile per le manifestazioni all'aperto in modo che assieme allo spazio coperto adiacente alla Bocciofila (che sarà dotato di chiusura laterale telonata per l'utilizzo nelle stagioni invernali) siano utilizzabili per eventi ed in uso alle Associazioni operanti sul territorio;
- o) Nell'Area Cimiteriale **riprogettazione** armonica **spazi** dedicati alla **costruzione** sia di **cappelle private** sia di **loculi familiari**, riservando particolare attenzione alle nuove esigenze collegate alla pratica della cremazione. **Riqualificazione** dei **colombari** più ammalorati;
- p) **Tutela del patrimonio storico ed artistico Comunale e sostegno al patrimonio edifici di culto presenti sul territorio** Chiesa Parrocchiale di S. Marco, Campanile di S. Giorgio a Carleveri, Cappella di S. Rocco, Cappella della Crocetta, Cappella di S. Pietro in Vincoli, Chiesa in F.ne Corvi nella gestione di **interventi di risanamento della strutturale e di restauro delle opere pittoriche**. Ripresa del **progetto "Murales Oasi Crava Morozzo"** sulle abitazioni **esteso all'intero territorio comunale**. Analisi e valutazione interventi per facilitare e indirizzare riqualificazione assetto urbano;
- q) Realizzazione e installazione di nuovi strumenti per la **diffusione dell'informativa turistica sul territorio Comunale** (appositi spazi esplicativi) e **sulle attività esistenti sul territorio comunale** a servizio dei turisti (ristoranti, esercizi comm.li), sugli **eventi organizzati dalle Associazioni** (totem informativi elettronici, presenza su social dedicati), destinati anche ad **informazioni su servizi Comunali ed emergenze**;
- r) **Riserva Naturale Crava - Morozzo - Parco Alpi Marittime**, sviluppo programmi di collaborazione e integrazione di questa realtà di tutela ambientale con le attività e le realtà del territorio. Interazione con i programmi di sviluppo turistico comunali con ampliamento **segnaletica sul territorio comunale, in particolare allo storico ingresso lato Crava**, con la presenza diretta del Parco presso area attrezzata sosta camper. **Sistemazione ed adeguata segnalazione della strada di accesso da via Pesio (accesso diretto da Crava)**. Collaborazione con la Lipu per la realizzazione della nuova area umida **"Stagno Paradiso"**, e **riqualificazione del "Capanno Sommerso"**, punti di interesse naturalistico e turistico lungo il percorso all'interno della riserva lato Crava;
- s) **Raccolta rifiuti porta a porta. Sensibilizzazione** dell'utenza verso **progressivo miglioramento** della % della raccolta differenziata, ora oltre il 70% (in precedenza 21%). **Incentivare l'attenzione** dell'utenza al tema ecologico ed alla crescita di tale %, con **monitoraggio delle attività** di differenziazione, agevolando i comportamenti che la facilitano anche con iniziative di **informazione e sensibilizzazione rivolte alle Scuole** ed alla popolazione;
- t) Monitoraggio della **fase esecutiva del progetto regionale collocamento fibra ottica**. **Incremento aree wi-fi estese negli spazi pubblici** (Biblioteca, Salone Polivalente, area

attrezzata camper, aree di aggregazione sociale nelle singole Frazioni). Prosecuzione e potenziamento **collaborazione con Istituto Comprensivo per miglioramento rete internet utile alle attività scolastiche.**

#### **OBIETTIVO SVILUPPO SOCIALE**

- u) **Sostenere ed incentivare con supporto logistico ed ogni mezzo più idoneo e opportuno l'attività delle numerose Associazioni** operanti sul territorio Comunale “vero patrimonio della Comunità” promuovendo l'integrazione e la collaborazione delle reciproche attività;
- v) **Diffusione ed incentivazione delle politiche di intervento sociale a favore dei giovani**, sui temi quali lavoro, cultura, ricreazione e di inserimento nel tessuto amministrativo locale con le forme e gli strumenti più idonei per la condivisione delle proposte e delle necessità;
- w) Si porrà attenzione alle **politiche di sostegno applicabili alle attività economiche locali**, nei loro diversi settori, favorendo l'inserimento e l'avvio dei giovani nelle varie attività territoriali e imprenditoriali locali;
- x) Si realizzerà un sistema di **interconnessione comunale a favore dei giovanissimi e della terza età** con l'istituzione di servizio navetta che collegherà le frazioni del nostro territorio;
- y) Progettazione e realizzazione, di **spazi aggregativi per anziani, soggiorno assistito per anziani autosufficienti** in collaborazione e collegamento con realtà che già sono attive nel settore, in particolare con la Fondazione F.lli Giovanni e Nicola Gallo;
- z) In collaborazione con il Centro Servizi Socio Assistenziali del Monregalese (C.S.S.M.) si vuole realizzare un **punto di ascolto locale dedicato alle famiglie, alle fasce socialmente deboli della popolazione o che versano in situazioni particolari** e alle **tematiche di ampia diffusione e sensibilità** a livello nazionale (es. informazione ed attuazione del testamento biologico).

## PIAO – ALLEGATO 4

Piano integrato di attività ed  
organizzazioneSottosezione

# Piano triennale dei fabbisogni di personale

(art. 4 lett. c) del DM 30/6/2022 n. 132)

### 1. Premessa

Il d.lgs. 30/3/2001 n. 165 e s.m.i., Norme Generali sull'Ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, all'art. 6 (come rinnovato dal d.lgs. 75/2017) impone l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6 comma 2) "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"; inoltre, obbliga ad indicare "la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati" (art. 6 comma 3).

### 2. Il valore soglia

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (come convertito dalla legge 58/2019) ha stabilito che i comuni possano assumere personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, rispettando l'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'organo di revisione.

La norma stabilisce che sia possibile procedere ad assunzioni sino al raggiungimento di un limite della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Tale limite è definito **valore soglia**.

Il valore soglia, differenziato per fascia demografica, è quantificato come percentuale della media delle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità.

Il DM 17/3/2020, "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", ha stabilito le norme attuative dell'art. 33 del DL 34/2019.

In particolare, il comma 2 dell'art. 4 del DM 17/3/2020, prevede che i comuni che abbiano registrato nell'ultimo rendiconto approvato (secondo la definizione ex art. 2 lett. a) del DM 17/3/2020) una spesa per il personale inferiore al valore soglia, possano incrementare la suddetta spesa, ma senza superare il limite del valore soglia.

Il **comune di Rocca de' Baldi, 1565 residenti**, ricade nella fascia demografica 1.000-1.999, abitanti.

Il valore soglia è pari al **28,60%** calcolato come rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (artt. 3 e 4 del DM 17/3/2020). La spesa per il personale del comune è al di sotto di

tale limite. Quindi, è possibile effettuare assunzioni.

Il DM 17/3/2020 fa più volte riferimento ai dati contabili dell'ultimo rendiconto approvato. Ad oggi, l'ultimo conto consuntivo approvato è quello dell'esercizio 2021, **licenziato dal consiglio comunale il 29/03/2022, deliberazione n. 9.**

Ai sensi del DM 17/3/2019, art. 2 lett. b), le entrate correnti sono date dalla "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata":

	2019	2020	2021
Entrate - Titolo I	€ 926.740,56	€ 903.031,66	€ 878.497,70
Entrate - Titolo II	€ 85.278,15	€ 304.672,43	€ 92.680,67
Entrate - Titolo III	€ 229.202,41	€ 174.966,21	€ 224.456,16
<b>Entrate correnti</b>	<b>€ 1.241.221,12</b>	<b>€ 1.382.670,30</b>	<b>€ 1.195.634,53</b>

la media del triennio delle entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (art. 2 lett. b) DM 17/3/2020), è pari ad euro 1.247.384,39

**Spesa per il personale sostenuta nel 2021** (dall'ultimo rendiconto approvato, art. 2 lett. a) DM 17/3/2020):

euro 246.393,25, calcolata come da art. 2 del DM 17/3/2020 "impegni di competenza" e come esplicitato dalla circolare ministeriale n. 17102/110/1 dell'8 giugno 2020.

Questo ente, avendo registrato un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, pari al 19,75% si colloca nella fascia 1 – Comuni virtuosi.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente: (Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2021 = € 110.358,69.

L'effettiva capacità di assumere (di incrementare la spesa di personale) del Comune, NON è rappresentata dal mero valore di maggiori spazi assunzionali, ma dalla differenza aritmetica tra la spesa di personale previsionale dell'anno corrente e la soglia di virtuosità dell'Ente.

Pertanto occorre tenere presente il seguente calcolo: VALORE SOGLIA INSUPERABILE – SPESA PREVISIONALE ANNO CORRENTE = MARGINE EFFETTIVO PER INCREMENTO SPESA PERSONALE.

Per chiarire, il Comune di Rocca De' Baldi avendo una spesa di personale 2021 (pari ad € 246.393,25)

evidenzia un possibile incremento di €. 110.358,69 (maggiori spazi assunzionali) che porta ad individuare un valore soglia di €. 356.751,94. La spesa di personale attuale indicata nel Bilancio di previsione 2023 è pari ad €. 343.171,00 (superiore a quanto registrato nel 2019). Ciò comporta che lo spazio **assunzionale effettivo è pari ad €. 13.580,94**, dato dalla differenza tra il valore soglia insuperabile (356.171,94) e la spesa di personale indicata nel Bilancio di previsione (343.171,00).

### 3. Programmazione delle assunzioni

Il personale impiegato alla data di approvazione del presente Piano è elencato nella seguente **Tabella**.

Personale a disposizione						
n.	Ca t.	PE	T.	Profilo professionale	Dipendente	Area e annotazioni
1	C	C5	36	Istruttore amministrativo	Turco Antonella	Anagrafe- Stato civile- Elettorale
2	D	D1	36	Istruttore direttivo	Perano Alessia	Area finanze e tributi
3	D	D6	36	Istruttore direttivo	Bersano Antonietta	Area tecnica
4	B	B5	36	Operaio	Lerda Mario	Area tecnica
5	B	B8	36	Autista	Scotto Claudio	Area tecnica

Di seguito la

### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

AREA.	Posti coperti Alla data di compilazione del piano		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	0	1	
ISTRITTORI	1	0		
OPERATORI ESPERTI	2	0		
TOTALE	5	0	1	