

COMUNE DI USSEAUX
(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Città metropolit. [Torino \(TO\)](#)
Regione [Piemonte](#)
Popolazione 173 abitanti(01/01/2024 - Istat)
Superficie 37,97 km²
Densità 4,64 ab./km²
Codice Istat 001281
Codice catastale **L515**
Prefisso [0121](#)
CAP **10060**



Sindaco	Cristina Cappelletti
Indirizzo Municipio	Comune di Usseaux Via Conte Eugenio Brunette 53 10060 Usseaux TO
Numeri utili	Centralino 0121 83909 Fax 0121 83948
Fatturazione elettronica	Codice univoco ufficio: UF6NQ5
Email PEC	usseaux@cert.ruparpiemonte.it
Sito istituzionale	comune.usseaux.to.it

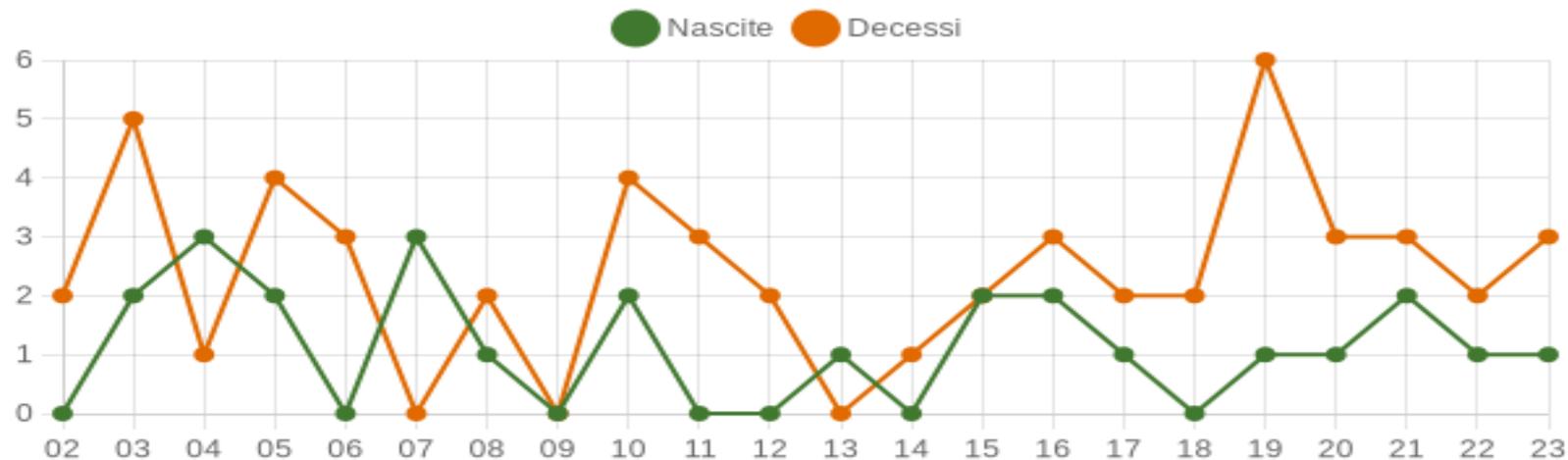
2. SEZIONE 2:
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione. Si illustrano, tuttavia, alcuni indici demografici al fine di indirizzare la definizione del valore pubblico.
----------------------------	--



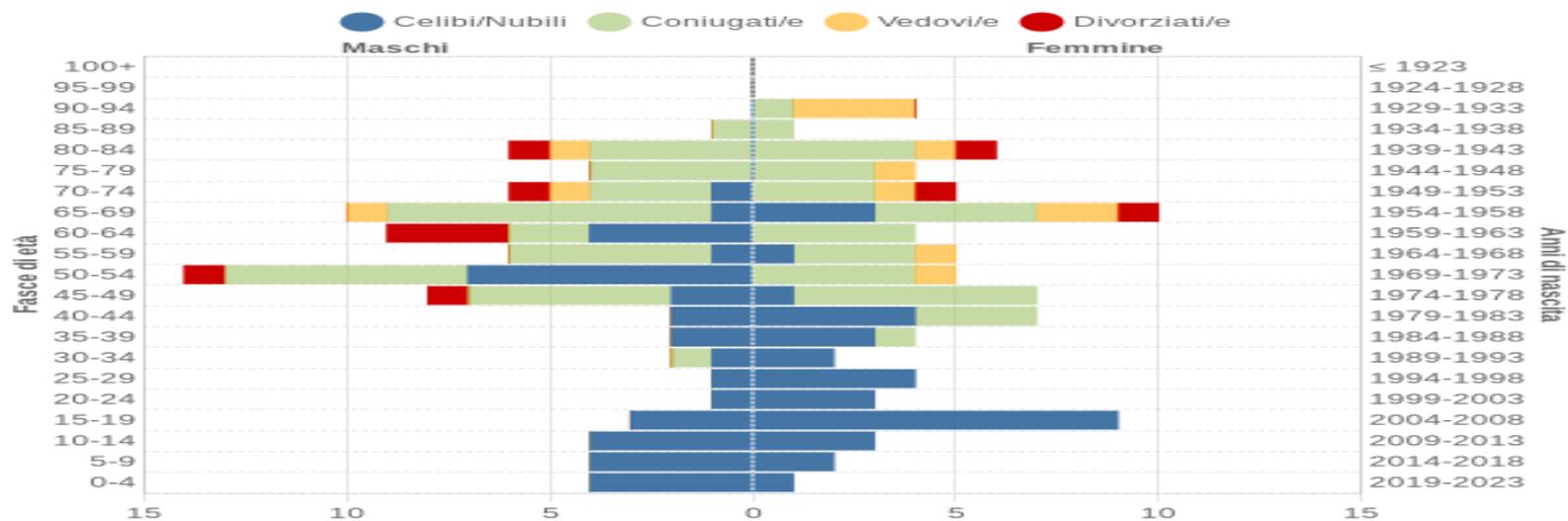
Andamento della popolazione residente

COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento



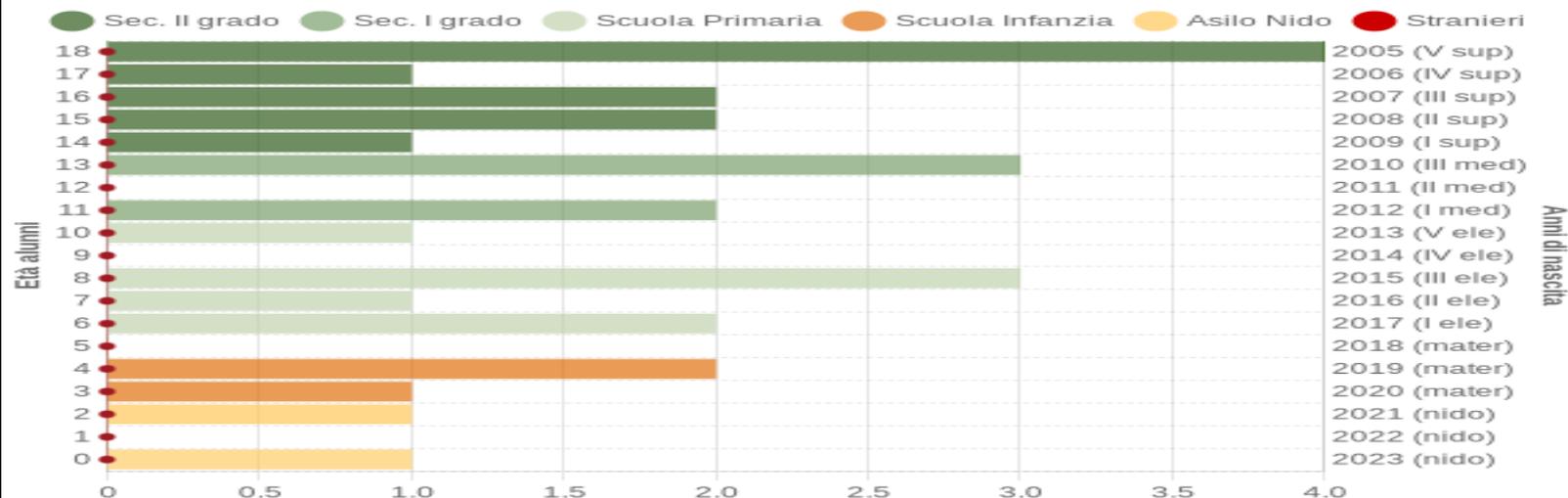
Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

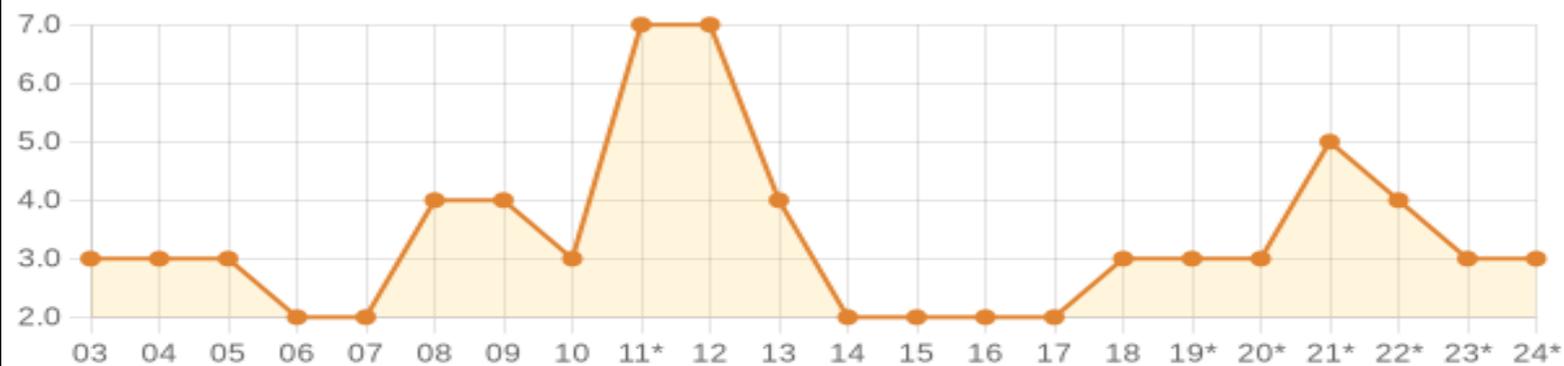


Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

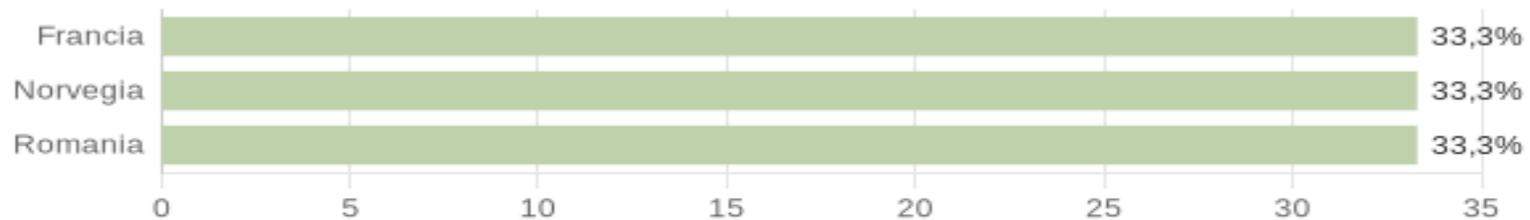
COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Popolazione per età scolastica - 2024
 COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione con cittadinanza straniera
 COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento



Cittadini Stranieri per Cittadinanza - 2024

COMUNE DI USSEAUX (TO) - Dati ISTAT al 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Il Comune di Usseaux con i suoi cinque villaggi alpini si trova nell'incantevole cornice delle Alpi Cozie; un territorio di circa 39 kmq che vanno dai 1300 metri del fondo valle per arrivare sino ai 1900 del Pian dell'Alpe, ai 2200 metri del Colle delle Finestre e ai 2500 metri della Testa dell'Assietta, passando appunto dalle 5 borgate, piccoli gioielli di architettura rurale alpina. Alcuni numeri e alcuni luoghi che già da soli dicono molto sia del valore che della complessità di questo territorio.

COMUNITA'

Sarà primario per noi ricostruire quel senso di comunità che negli ultimi anni si è un po'.... affievolito.

Il nostro obiettivo principale sarà dare la priorità alla "gente", a chi vive, lavora sul territorio comunale.

Il nostro programma, che sarà integrato anche dalle vostre osservazioni, perchè tutti devono essere partecipi, è fatto di idee e progetti realizzabili nei 5 anni del mandato, fondato sulla trasparenza e sulla partecipazione.

Sarà concepito come un servizio pubblico che soddisfa i diritti ed i bisogni dei cittadini.

Punterà al contenimento delle tariffe e delle imposte e a tutelare gli equilibri ambientali nel territorio.

Agevolerà lo sviluppo del commercio, dell'artigianato, della piccola impresa, delle comunità di servizi, del turismo per espandere le opportunità di occupazione, senza mai dimenticare i bisogni delle categorie più deboli implementando i servizi sociali.

La riforma degli Enti Locali ha prodotto una forte concentrazione di poteri attribuiti ai Sindaci e alle Giunte, riducendo il ruolo dei Consigli Comunali ed il coinvolgimento dei cittadini nelle scelte amministrative.

Noi proponiamo un'informazione più puntuale, frequente ed esauriente, un'apertura di uno sportello Relazioni con il Pubblico, incontri periodici e consultazioni dei cittadini non solo sulle cose fatte, ma soprattutto sulle cose da fare e sulle più importanti

decisioni da prendere.

Al primo posto delle nostre intenzioni ci sono le esigenze reali dei

RESIDENTI

con le loro famiglie, ed anche di chi lavora o ha scelto di vivere nel territorio.

Possiamo realizzare questi progetti e sviluppare idee concrete, perché il nostro gruppo è formato da ex amministratori che hanno dato prova di lavorare con impegno, serietà e senso pratico, da residenti, da villeggianti che hanno investito sul territorio capitali, tempo e professionalità, inoltre siamo in grado di garantire la nostra presenza perché tutti noi abbiamo da anni casa qui ed abbiamo **USSEaux NEL CUORE!**

Saremo attenti alle esigenze dei residenti e pronti a cercare bandi e finanziamenti ed anche a cogliere le opportunità di promozione turistica, perchè siamo convinti che il turismo è un veicolo per creare ricchezza. Punteremo sull'ambiente e sull'originalità della bellezza delle nostre borgate come opportunità occupazionale e di reddito, così come siamo convinti lo siano l'agricoltura e le foreste con la filiera del legno.

La famiglia: vogliamo favorire in ogni modo il suo protagonismo, diventando il soggetto centrale a cui si rivolgeranno le politiche amministrative dei prossimi anni. Sostegno alla genitorialità, anche attraverso nuove forme di convenzionamento con asili nido e scuole materne, difesa della scuola di Fenestrelle e contribuzione alle spese scolastiche di ogni ordine e grado.

Per i nostri anziani metteremo a disposizione il servizio "vengo a prenderti" per le piccole necessità di medico, spesa e commissioni.

Cercheremo inoltre di sostenere le iniziative educative e ricreative per bimbi, ragazzi e giovani gestite da soggetti presenti sul territorio e di proporre convenzioni con scuole di sci, associazioni sportive e di volontariato affinché possano frequentare corsi di sport e laboratori.

E' nostra intenzione valorizzare la creatività dei giovani del territorio, soprattutto di coloro che si sono distinti nel percorso scolastico, creando occasioni di contatto con le realtà produttive locali e della zona, anche attraverso stage formativi.

La famiglia, la gente delle nostre borgate, saranno il perno su cui ruoterà l'intero nostro programma ed il nostro impegno amministrativo; siamo convinti che il riuscire a migliorare sensibilmente le condizioni di vita nei nostri borghi sarà il volano che attirerà nuove persone a volersi trasferire.

IL NOSTRO PROGRAMMA NEL DETTAGLIO

Queste sono le cose che intendiamo fare nei prossimi 5 anni: pratiche, fattibili perché senza costi o con risorse limitate per dimostrare che anche con pochi soldi si possono fare grandi cose.

Vogliamo che tutti possano capirle e “vederle” e giudicarci su quanto faremo e non su inutili promesse.

TEMI GENERALI

Tutela dell'identità amministrativa ed aumento dell'orgoglio di essere nati, vivere, abitare o lavorare a Usseaux

Come: Mantenimento delle bandiere occitane – In accordo con l'Associazione La Valaddo promozione di iniziative sul patouà – Riconoscimenti ad anziani e meno anziani che hanno scelto e continuano a vivere e lavorare qui – Frequenti uscite su giornali, TV e social che parlino non dell'amministrazione, ma delle “persone” e delle loro attività – Più feste e momenti conviviali comunitari in tutte le borgate.

Aumento residenzialità – lavoro – reddito

Come: Utilizzo risorse economiche del Comune per dare lavoro alle ditte locali – Istituzione di un ufficio/sportello a supporto delle attività produttive – Maggiori informazioni su progetti e possibilità di finanziamento (bollettino)

utilizzo fondi PNRR

– Incentivo economico per le nuove residenze –

Miglioramento dei servizi comunali

Come: Diversificazione aperture degli uffici comunali (più vicini alla domanda) – Ripristino della presenza di un vigile per una maggiore prevenzione e vigilanza sul territorio – Conferma servizio sgombero neve, compreso strade interne nelle borgate, fatto da personale comunale (o ditta nel Comune) – Conferma servizio trasporto scolastico fatto da ditta nel Comune – Maggiore presenza in Comune da parte degli amministratori a supporto, indirizzo, organizzazione del lavoro dei dipendenti comunali – Ci impegniamo inoltre, come Amministratori, ad essere sempre disponibili per chi vorrà incontrarci in Comune, ed effettuare incontri a domicilio per chi ha difficoltà a muoversi oppure ha esigenze/problematiche da far visionare in loco.

Potenziamento del servizio di pulizia e messa in ordine delle borgate (in collaborazione con mansia e abitanti) –

Attivazione del servizio “vengo a prenderti” per trasporto di non auto muniti – In accordo con Acea istituzione di una raccolta periodica in ogni borgata dei rifiuti ingombranti – Aumento della raccolta differenziata con incentivo/premio e maggiori controlli

nelle aree deposito cassoni – Apertura di un ufficio/sportello di supporto per pratiche burocratiche.

Difesa della scuola di Fenestrelle

Come: Saremo in prima fila ed al fianco dei genitori e degli insegnanti per difendere l'eccellenza della scuola di Fenestrelle.

Riduzione tasse e tariffe comunali

Come: Tutto dove sarà possibile aiuteremo chi ha residenza od attività riducendo in maniera significativa tasse e tributi, anche per raccolta rifiuti.

Ulteriore miglioramento dell'immagine dei villaggi di Usseaux

Come: Ultimazione dei lavori in corso incompiuti (pavimentazione di tutte le strade interne delle borgate anche in accordo con i privati, cavi aerei, tubi sporgenti) – Manutenzione e riqualificazione dell'arredo urbano (bacheche, aree verdi e fiorite, panchine, cestini, ecc) – Ripristino illuminazioni pubbliche a luce led calda – Attivazione di un progetto specifico “borgate fiorite” che valorizzi e premi l'attività dei volontari e di chi mette i fiori nelle proprie case – Messa a disposizione di maggiori contributi economici per il progetto fiori – Istituzione di un assessorato al patrimonio identitario finalizzato al recupero della bellezza del paesaggio e dei borghi. Recuperare e ristrutturare secondo i canoni dei villaggi alpini, quanto possibile le antiche baite, e quanto c'è di storico (lavatoi, fontane) perchè è nel mantenimento dell'esistente che si concentrerà la nostra opera.

più sicurezza

Come: Mantenimento di un'efficace gestione dei sistemi di videosorveglianza installati – Realizzazione di un piano di protezione civile serio, di chi fa e che cosa, su dati oggettivi di allarme – Addestramento e “prova” sull'applicazione del piano – Ripristino del COC (centro operativo comunale) per gestione degli allarmi – sistemazione definitiva delle colonnine antincendio.

Più qualità di turismo

Come: in collaborazione con la neonata cooperativa di comunità, concordare maggiori aperture ufficio turistico e diversificazione dei servizi offerti (accoglienza, pubblicità, ricerca clienti, organizzazione iniziative, creazione di pacchetti ad hoc) – Creazione, ad integrazione dell'ufficio turistico, della figura professionale del “venditore di turismo” - Promozione di iniziative turistiche che lascino risorse economiche alle attività del territorio. Collaborare per incrementare attività di vendita prodotti o servizi anche stagionali a chi transita nelle borgate o durante le iniziative – Studio di soluzioni per organizzare

meglio il sistema parcheggi con una particolare attenzione ai residenti e agli aventi diritto come proprietari di seconde case. Organizzare navette nei periodi di maggior afflusso - Formalizzazione e “riconoscimento” alle “adozioni sentieri” da parte di associazioni e rifacimento cartellonistica di adozione.

Più difesa ed utilizzo dell’ambiente

Come: Proseguendo la scelta di difesa ambientale che è stata fatta da tempo, sfruttando le problematiche del cambio climatico (scarsità idriche, aumento temperature, inquinamento dell’aria) facendole diventare opportunità. Ad esempio attraverso ricerca della possibilità di ampliamento della riserva idrica del bacino di Pourrières – Attivazione di una campagna pubblicitaria, in accordo con i privati, (bed&breakfast, case vacanza, case private, ecc.) sulle offerte di aria pulita, ottime temperature, tranquillità, silenzio e qualità di vita. Pulizia accurata e sistematica di ogni forma di rifiuto per le vie delle borgate.

Più aiuti ed interventi per Agricoltura- Pascoli- Boschi

Come: per agricoltura: aiutando ed incentivando le aggregazioni di lotti di terreno per la produzione locale di patate ed ortaggi (per vendita) – in accordo con scuola Malva di Bibiana incremento sperimentale di coltivazioni di specie cerealicole tipiche (segale, grano saraceno). Riscoperta erbe selvatiche e commestibili e frutti antichi dimenticati.

per pascoli: nel rispetto del regolamento usi civici, istituzione di un premio /incentivo per il recupero di aree pascolo degradate - manutenzione e potenziamento dei punti di abbeverata

per boschi: con l'obiettivo di riduzione dell'eccessiva crescita del bosco non gestito a) per le aree private aiuto a fare sinergie tra proprietari per creazione di lotti vendibili; b) per aree comunali manutenzione di boschi di maggior pregio (sfoltimenti ecc.) - manutenzione delle piste esistenti e creazione almeno di una nuova pista forestale.

Assoluta trasparenza amministrativa

Come: rendendo trasparenti e conosciute le scelte e gli atti amministrativi (delibere, determine, bilanci, investimenti, spese, ecc.) attraverso incontri pubblici frequenti. - Rendendo “umanamente” leggibili e partecipati i bilanci comunali – Pubblicando periodicamente un bollettino comunale di informazione sulle attività amministrative ed utilizzando meglio le bacheche comunali.

Istituzione del “consiglio di borgata”

Come: Dandogli valenza giuridico statutaria ad integrazione della figura del “mancia” con una ridefinizione dei compiti e con

poteri consultivi e propositivi nei confronti dell'amministrazione comunale, anche con la messa a disposizione del mansia/consiglio di una maggiore quantità di risorse economiche.

Individuazione ed attrezzaggio di un'area per elisoccorso

Come: Definendo ed attrezzando (recinzione, cartellonistica, manica a vento) un'area nella piana tra Pourrières e Fraisse.

Miglioramento percorribilità su strade comunali

Come: Mantenendo le strade comunali più degradate (asfaltature, riparazioni guardrail, strisce).

Miglioramento iniziative di alta visibilità

Come: Istituzione/delega di un assessorato specifico alle iniziative - Caratterizzando meglio (cioè con maggiori contenuti e più qualità) le iniziative importanti comunali quali: Fiera di Balboutet – Legninvalle – Cattolici e Valdesi – Bandiere Arancioni – Borghi più belli d'Italia. - -Aggiungendo inoltre una nuova iniziativa annuale sul tema "ambiente".

Più attenzione ai bambini e giovani

Come: Migliorando (messa in sicurezza e più giochi) il locale della casa parrocchiale nel capoluogo – Garantendo un'apertura presidiata da volontari – Incrementando contributi a Pro Loco per iniziative specifiche per bambini e giovani – Mantenendo e migliorando i parchi gioco delle 5 borgate – Offrendo contributi e riduzioni tasse per famiglie con bambini – Facilitando le convenzioni con scuole di sci.

Più attenzione ai volontari ed alla loro attività

Come: Incarico/delega ad un amministratore comunale per occuparsi (con i mansia) di courvee e volontariato – Copertura assicurativa certa per tutte le attività volontarie – Premi economici alla borgata in funzione delle attività volontarie fatte (anche per pulizia e fiori) – Istituzione riconoscimento del "volontario dell'anno". Collaborazione con le associazioni presenti sul territorio.

Più iniziative culturali

Come: Attraverso la biblioteca ed il consiglio di biblioteca, promuovendo iniziative tipo proiezioni/riflessioni su film, presentazione libri con autore, mostre, iniziative di musica, poesia e "allegria" nelle strade delle borgate. Promuovere attività teatrali non solo come spettacolo passivo, ma utilizzano compagnie teatrali del luogo e con spettacoli attinenti anche la vita di montagna.

Creare un centro studi ed incontri di progettazione e proposte su temi ambientali.

INTERVENTI PER LE SINGOLE BORGATE

CAPOLUOGO:

Predisporre dei servizi igienici pubblici - Illuminazione campi bocce - Ampliamento vasca acquedotto - Manutenzione interno forno – Manutenzione grande lavatoio – Ultimare la sistemazione della strada per mulino Canton – Manutenzione murales – Manutenzione frana del Gollion – Manutenzione fontana parco pubblico – Progetto “la valle degli orti” – Incremento illuminazione bivio SR23 – Miglioramento accesso bivio SR23/Sp171 – Riqualificazione area davanti a magazzino comunale.

BALBOUTET E PIAN DELL’ALPE:

Regolamentazione invernale strade chiuse al traffico, in particolare strada Balboutet Pian dell'Alpe, con deroghe al transito a residenti ed aventi diritto – Bacino artificiale raccolta acqua - Manutenzione meridiane e piazza del sole – Ristrutturazione e manutenzione lavatoi – Ristrutturazione e manutenzione abbeveratoi - Manutenzione canali di gronda strada per Cerogne – Ripristino percorso disabili e cartellonistica Pian dell’Alpe – Gestione progetto Strada Assietta.

POURRIÈRES:

Regolamentazione delle strade chiuse al traffico con deroghe al transito a residenti ed aventi diritto - Ripristino passerella su Rio Assietta località Cerogne (ponte dei soldati) – installazione di parcheggi a disco orario nel piazzale proprietà comunale davanti a negozio di alimentari – Manutenzione e potenziamento dei sentieri di collegamento Laux, Pourrieres, Fraisse con valorizzazione turistica - Manutenzione frana dell’Ingross – Totem e controllo velocità su SR23 – Mantenimento e valorizzazione del cimitero – Punti luce in Via Mario Challier partigiano e Via Assietta - Progetto rotonda.

FRAISSE:

Piano di protezione civile - Manutenzione opere di sicurezza (frana Colletto e alluvione Chisone) – Totem e controllo velocità su SR23 – Nuovo pannello meridiana per campanile – Realizzazione percorso ginnico/benessere lungo Chisone – Ripristino sentiere tra Fraisse e Pourrieres - Realizzazione campetto calcio – Sistemazione definitiva degli allacciamenti (colonnine antincendio) – Pannello con mappa percorso di visita opere lignee - Ripristino locale adiacente ponte con rifacimento della struttura

LAUX:

Mini invasi per recupero acqua e raddoppio vasche acquedotti (in tutte le borgate) - Manutenzione murali e percorso valdesi
– Incremento illuminazione bivio SR23 – manutenzione parco giochi

A questo impegnativo elenco di cose pratiche “fattibili” ne aggiungiamo altre su cui lavoreremo e ci impegneremo, e che si potranno tradurre in realizzazioni solo a fronte di progetti e finanziamenti specifici.

- Recupero e manutenzione di tutta la sentieristica (percorsi e cartelloni) in particolar modo: via dei forti, strada dei romani, sentiero del plaisentif, strada militare del colle della vecchia, sentiero larice/cembreta, sentiero del pensiero.
- Recupero area agricola (Le Cours) tra Usseaux e Balboutet/Pourrières.
- Per il Capoluogo:

Recupero scala coperta – Parco fotovoltaico nell'ex cimitero valdese – Recupero per utilizzo comunitario e per servizi dell'ex casa parrocchiale – Manutenzione muraglione e murali bivio Sr23/SP171 – Manutenzione murali casetta Anas SR23 – Ultimazione lavori frana via della lepre -

- Per Balboutet/Pian dell'alpe:

ultimazione pavimentazione strade – Realizzazione accesso piazza del sole – Realizzazione nuovi parcheggi a Pian dell'alpe
– Locale di aggregazione borgata – Collegamento stradale di emergenza tra ripetitori e borgata.

- Per Pourrières:

Progetto utilizzo a fini turistico/commerciale area deposito materiale gorge (parcheggio ciclista) – Locale di aggregazione borgata – Percorso e museo Battaglia dell'Assietta.

- Per Fraise:

Progetti per ulteriori opere di messa in sicurezza borgata (alluvioni, frane, valanghe) – Realizzazione canale di gronda a valle campeggio fino al bacino – Locale di aggregazione borgata.

- Per Laux:

Progetto recupero museale casa Julien – Locale aggregazione borgata – Manutenzione derivazione agricola acque lago/borgata e produzione energia elettrica.

**2.2.
Performance**

Il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione.

Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il *Piano degli Obiettivi* è un documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Nel processo di individuazione degli obiettivi sono stati, inoltre, considerati i nuovi adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di *tutela della trasparenza e dell'integrità* e di *lotta alla corruzione e all'illegalità*. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il sistema di valutazione della performance è strutturato sulla base di 3 MACRO TIPOLOGIE DI OBIETTIVI:

1. Obiettivi di mandato
2. Performance Organizzativa
3. Performance Individuale

Si riporta, di seguito il sistema di valutazione della Performance:

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all' obiettivo
--------------------------	------------------	-----------------------	--	-----------------------------------

<u>Obiettivo annuale trasversale</u>	Attuazione PIAO	Attuazione PIAO 2025/2027 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza	attuazione del programma	5/70
<u>Obiettivo annuale di area</u>	Manutenzione territorio	Predisporre PFTE generale di asfaltatura delle strade comunali entro il 15/04/2025	rispetto della tempistica assegnata	15/70
<u>Obiettivo annuale di area</u>	Avvio opere pubbliche	Attuare intervento di asfaltatura strade comunali (entro 15/05/2025)	Realizzazione dell'intervento	15/70
<u>Obiettivo personale</u>	Manutenzione territorio	Predisporre elenco interventi PMO per l'anno 2026 (entro 30/06/2025)	rispetto della tempistica assegnata	15/70
<u>Obiettivo personale</u>	PNRR	Predisporre atti per la rendicontazione finanziamento PNRR (scadenza 31/12/2023)	rispetto della tempistica assegnata	20/70

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	2,5		

		Flessibilità nell'esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	2,5		
		Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	2,5		
		Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	2,5		
		Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	2,5		
				12,5		0
	Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Iniziativa personale-flessibilità lavorativa e formazione	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	5		
		Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	2,5		

		Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	2,5		
		Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	2,5		
		Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	2,5		
		Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	2,5		
								17,5		0
		Totale comportamenti organizzativi						30		0
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<u>Delibera di G.C. n. 12 del 26/03/2024</u>									
3. SEZIONE 3:										
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO										

3.1 Struttura organizzativa



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

CATEGORIA	POSTI COPERTI A TEMPO INDETERMINATO	POSTI COPERTI MEDIANTE TIPOLOGIE DIVERSE DAL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
Area funzionari dell'elevata qualificazione (Ex D)	0	2
Area Istruttori (Ex. C)	2	1
Area degli operatori esperti (Ex. B)	1	
Area operatori (Ex. A)	0	
TOTALE	3	3

Composizione di genere del personale dell'ente				
CATEGORIA	MASCHI		FEMMINE	
Area funzionari dell'elevata qualificazione (Ex. D)	0		0	
Area istruttori (Ex. C)	1		1	
Area degli operatori esperti (Ex. B)	0		0	
Area operatori (Ex. A)	0		0	
TOTALE	1		1	

AREA AMMINISTRATIVA E FINANZIARIA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Collino Micaela	exC2	100	No	Istruttore ammin contabile
Prato Silvia	exD2	16,67	Si	Funzionario tributi
Sasu Cristina	exD5	33,33	Si	Funzionario amministrativo

AREA TECNICA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Alisio Massimo	exC4	100	No	Responsabile area tecnica

AREA PATRIMONIO E VIGILANZA				
Dipendente	Cat	%	T. D.	Profilo
Manfredi Salvatore	exC1	16,67	Si	Agente polizia locale

3.2 Organizzazione del lavoro agile	<p>L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato</p> <p>Fermo restando l'attivazione dell'istituto di relazione sindacale del "Confronto", l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.</p>
--	---

L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto con le OO.SS avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile dovrà provvedersi alla stipula dell'accordo individuale.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 CCNL (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b);
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili.

Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui al comma 1, lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

La **Direttiva Ministeriale del 2024 ha delineato chiaramente le nuove regole per lo smart working nella PA.**

A decorrere dal 2024, ai lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, va garantita la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in **modalità agile**. La Direttiva arriva sull'onda della mancata proroga della specifica tutela per i lavoratori fragili pubblici e privati contenuta nella Legge di Bilancio 2023.

È scaduto infatti il 31 dicembre scorso il termine che consentiva di garantire il lavoro agile integrale ai lavoratori fragili come individuati dal Decreto del ministero della Salute 4 febbraio 2022. Le ragioni della mancata proroga risiedono nel superamento della contingenza pandemica dichiarata conclusa. Il compito di salvaguardare i soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute nell'ambiente lavorativo è assegnato quindi ai **dirigenti responsabili** che dovranno individuare le misure organizzative necessarie che vadano nella direzione di questa protezione.

I contenuti della Direttiva abbracciano non soltanto le condizioni particolari di salute dei lavoratori, ma anche quelle dei **familiari**.

Diventa quindi necessario tipizzare le situazioni meritevoli di tutela, il grado di parentela e/o affinità dei familiari, altri elementi come la convivenza o meno degli stessi con il lavoratore, pesando l'impatto che questa tipizzazione può sortire nell'organizzazione. Garantire lo smart working integrale ai care giver potrebbe non essere sostenibile data la percentuale media dei lavoratori dipendenti che hanno accesso alle tutele della grave disabilità. Va quindi ponderato l'impatto che questa tipizzazione avrebbe sui criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile. Il rischio, o

l'opportunità, è che le situazioni meritevoli di tutela indicate nella Direttiva, assorbano di fatto quelle fatte salve dalle norme di legge e dalle disposizioni interne.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto.

Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Contestuale rispetto della ulteriore soglia di incremento progressivo della spesa rispetto all'anno 2018 con eventuale possibilità dei resti dei cinque anni precedenti. (non più dal 2025)

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o

562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il “valore-soglia”, dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Rispetto del comma 557 (o 562), della Legge 296/2006.

Obbligo di programmazione del rientro, nell’arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

In caso di mancato raggiungimento dell’obiettivo entro il quinquennio, turnover ridotto al 30% dal 2025.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i 2 “valori-soglia” precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell’art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell’anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell’ultimo rendiconto approvato.

Un importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia è stato introdotto dall’art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 1044, che ha accolto parzialmente la richiesta dell’ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate. La norma prevede infatti che le spese di

personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni (depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa), che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale.

Di seguito una elencazione non esaustiva di spese che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020:

- ✓ assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- ✓ assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734- 735 L. Bilancio n. 234/2021);
- ✓ assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);
- ✓ assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- ✓ stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- ✓ quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- ✓ assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020);

- ✓ stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Abitanti (Fascia)	Valore soglia enti virtuosi	Valore soglia massimo	Valore soglia Comune
da 0-1000	29,50%	33,50	20,60%
CAPACITA' ASSUNZIONALE MASSIMA 2025			
SPESA PERSONALE 2023	SPESA TEORICA MASSIMA PERSONALE 2025	INCREMENTO SPESA MASSIMO	
A	B	C=B-A	
158.049,73	222.037,03	53.037,03	

Requisiti normativi ai fini assunzionali:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;

- ✓ L'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000

Requisiti adempimentali:

- ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
- ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
- ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
- ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione

STRUTTURA ORGANIZZATIVA A SEGUITO DELLA NUOVA CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Il nuovo modello di classificazione persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane.

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Definizione del fabbisogno a tempo indeterminato

CLASSIFICAZIONE	POSTI COPERTI	CESSAZIONI PREVISTE 2024	FABBISOGNO 2024	CESSAZIONI PREVISTE 2025	FABBISOGNO 2025	CESSAZIONI PREVISTE 2026	FABBISOGNO 2026	TOTALE POSTI STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0	0	0	0	0	0
Area degli Istruttori	2	0	0	0	0	0	0	2
Area degli Operatori esperti	1	0	0	0	0	0	0	1
Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	0	0	0	0	0	0	3

NON SI RILEVANO ECCEDENZE DI PERSONALE

Definizione Fabbisogno Personale a tempo indeterminato 2025/2027

anno 2025: nessuna nuova assunzione
anno 2026: nessuna nuova assunzione
anno 2027: nessuna nuova assunzione

Definizione Fabbisogno di Personale diverso dal tempo indeterminato 2025/2027

anno 2025: nessuna nuova assunzione
anno 2026: nessuna nuova assunzione

anno 2027: nessuna nuova assunzione

Sarà sempre possibile ricorrere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Nominativo	Riferimento Normativo	Soggetti a limite tetto lavoro flessibile
Prato Silvia	Art. 1 comma 557 L. 311/2004	Si
Sasu Cristina	Art. 1 comma 557 L. 311/2004	Si
Manfredi Salvatore	Art. 1 comma 557 L. 311/2004	Si

PIANO ASSUNZIONALE - 2025

CAPACITA' ASSUNZIONALE	Monte salari 2018	0,55% monte salari 2018		
	159.113,58	875,12		
	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
ESTERNO				
PROGRESSIONI TRA LE AREE				
Di cui				
IN DEROGA				
ORDINARIE				

PIANO ASSUNZIONALE - 2026/2027

	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori
ESTERNO				
PROGRESSIONI TRA LE AREE				

Di cui				
IN DEROGA				
ORDINARIE				

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO (2025)				
---	--	--	--	--

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale				
PT/FT				
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica				
Selezione Centro impiego				
L. 68/99				
Mobilità				
Graduatorie altri enti				
Tempistica di attivazione				

ASSUNZIONI CON ACCESSO DALL'ESTERNO (2026/2027)				
--	--	--	--	--

Area	Funzionari E. Q.	Istruttori	Operatori esperti	Operatori
Profilo professionale				
PT/FT				
Modalità di reclutamento				
Selezione Pubblica				
Selezione Centro impiego				
L. 68/99				
Mobilità				
Graduatorie altri enti				
Tempistica di attivazione				

PROGRESSIONI TRA LE AREE							
AREA DI PROVENIENZA	AREA DI DESTINAZIONE					MODALITÀ	
	AREE	Funzionari E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	Prog. in deroga	Prog. ordinaria
	Funzionari E.Q.						
	Istruttori						
	Operatori Esperti						
Operatori							

SPESA PERSONALE TEORICA PER NUOVE ASSUNZIONI			
AREA	RETRIBUZIONE	ONERI PREVIDENZIALI	TOTALE
Funzionari E.Q.	25.146,71	6.960,61	32.107,32
Istruttori	23.175,61	6.415,00	29.590,61
Operatori Esperti	20.620,72	5.707,82	26.328,54
Operatori	19.806,92	5.482,56	25.289,48

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE DA FABBISOGNO SU BASE ANNUA (2025)				
AREA	Numero Assunzioni dall'esterno	Progressioni tra le aree (ordinaria)	Progressioni tra le aree (in deroga)	TOTALE
Funzionari E.Q.				
Istruttori				
Operatori Esperti				
Operatori				
TOTALE				

INCREMENTO SPESA DI PERSONALE DA FABBISOGNO SU BASE ANNUA (2026/2027)				
AREA	Numero Assunzioni dall'esterno	Progressioni tra le aree (ordinaria)	Progressioni tra le aree (in deroga)	TOTALE
Funzionari E.Q.				

Istruttori				
Operatori Esperti				
Operatori				
TOTALE				0

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

Nessuna variazione prevista

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

La programmazione delle attività di formazione sarà svolta nel rispetto delle specifiche relazioni sindacali di cui all'art. 5 comma 3 lett. i) (Confronto) del CCNL di comparto.

	<p>L'Ente intende provvedere alla definizione di linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.</p> <p>Le attività di formazione saranno rivolte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti; - assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali; - garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative; - favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti; - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo. <p>Sarà data, in ogni caso, priorità alle attività di formazione che assumono carattere obbligatorio per legge.</p> <p>Tutta la pianificazione delle attività di formazione sarà definita in applicazione del Capo V Formazione del personale di cui al CCNL 16/11/2022.</p>
<p>4. MONITORAGGIO</p>	<p>Il Comune, avendo un numero di dipendenti inferiore a 50, non è tenuto alla definizione di questa sezione.</p>
<p>CONCLUSIONI</p>	<p>Le finalità del PIAO sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione; - assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

	<p>In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.</p> <p>Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di unforte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.</p>
RIFERIMENTI NORMATIVI	<p>L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ il Piano della performance➤ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza➤ il Piano organizzativo del lavoro agile➤ il Piano triennale dei fabbisogni del personale <p>- quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.</p> <p>Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.</p> <p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del</p>

contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.