

COMUNE DI ROURE

PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025/2027

INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	
▪ Compiti e Responsabilità	
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE.....	
Obiettivi specifici ed indicatori di performance	
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	
3.1.1 Modello Organizzativo	
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	
Piano di Formazione	
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

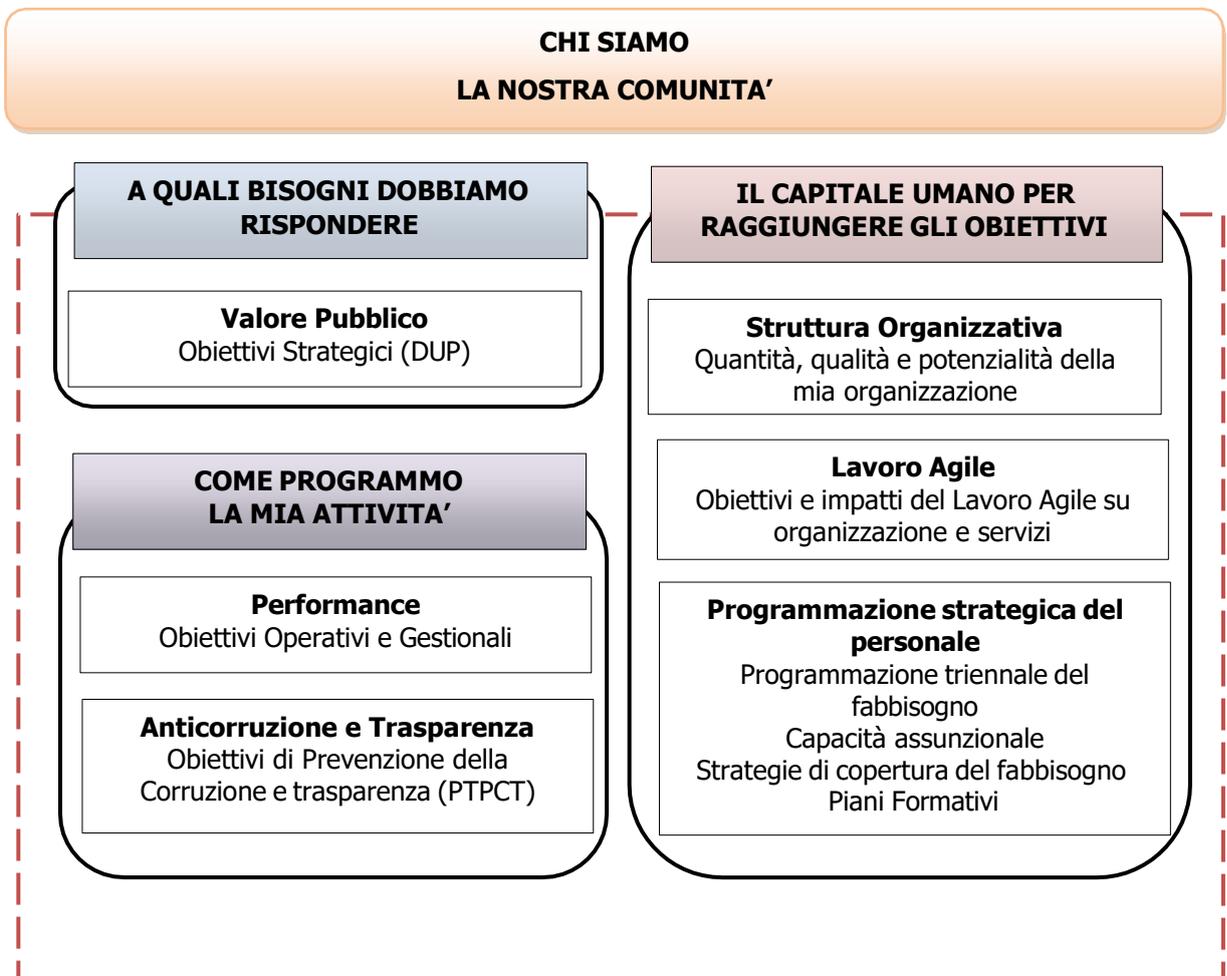
Il PIAO ¹ è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di Roure ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2., ai fini di una visione organica della programmazione, mentre si avvale della norma per non prevedere la redazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, si crea ugualmente.

Struttura e composizione



MONITORAGGIO

“... E’ lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l’altro e soppressione delle formalità inutili”.

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

¹ D.L. n. 80/2021, d.P.R. n. 81/2022, D.M. del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Apicali ²	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	P.O / Funzionari / E.Q.	Segretario dell'ente / RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

² Posizioni Organizzative / Funzionari e Elevata Qualificazione

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	COMUNE DI ROURE
INDIRIZZO	FRAZIONE BALMA, 1 – 10060 ROURE (TO)
SINDACO	Rino Tron
PARTITA IVA	05219430013
CODICE FISCALE	85003350015
CODICE ISTAT	001227
PEC	roure@cert.ruparpiemonte.it
SITO ISTITUZIONALE	https://www.comune.roure.to.it/hh/index.php
ABITANTI (al 31/12)	749 abitanti
DIPENDENTI (al 31/12)	6

1 – RISULTANZE DEI DATI RELATIVI AL TERRITORIO ED ALLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DELL'ENTE

Risultanze del territorio

Superficie Kmq **59**

Risorse idriche:

laghi n. **1**

fiumi n. **1**

Strade:

autostrade Km **0,00**

strade extraurbane Km **0,00**

strade urbane Km **0,00**

strade locali Km **0,00**

itinerari ciclopedonali Km **0,00**

Strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC – adottato **No**

Piano regolatore – PRGC – approvato **Si**

Piano edilizia economica popolare – PEEP **No**

Piano Insediamenti Produttivi – PIP **No**

Altri strumenti urbanistici:

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido con posti n. **0**

Scuole dell'infanzia con posti n. **10**

Scuole primarie con posti n. **22**

Scuole secondarie con posti n. **0**

Strutture residenziali per anziani n. **1**

Farmacie Comunali n. **0**

Depuratori acque reflue n. **5**

Rete acquedotto Km **0,00**

Aree verdi, parchi e giardini Kmq **2,000**

Punti luce Pubblica Illuminazione n.

725

Rete gas Km **0,00**

Discariche rifiuti n. **0**

Mezzi operativi per gestione territorio n. **2**

Veicoli a disposizione n. **2**

SEZIONE 2 - PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria, con particolare attenzione alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione delle sottosezioni 2.1 "Valore pubblico" e 2.2 "Performance". Ciò nondimeno, il Comune di ROURE ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione 2.2., ai fini di una visione organica della programmazione, mentre si avvale della norma per non prevedere la redazione della sottosezione 2.1 "Valore pubblico".

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, viene a crearsi ugualmente.

1. ANALISI CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi è l'analisi del contesto sia esterno che interno. In questa fase l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

1) ANALISI CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha essenzialmente due obiettivi:

- il primo, evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- il secondo, come tali caratteristiche ambientali possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda alla sezione 1 punto 1.2.

ROURE è un Comune dell'area metropolitana di Torino. Comune della Alta Val Chisone in Provincia di Torino (ITALIA). Il nome di ROURE che vuol dire in provenzale alpino "quercia" è il nome dell'intero comune e non si trova alcuna frazione o borgata denominata con questo nome.

Frazioni principali: Castel del Bosco, Roreto, Balma, Villaretto.

COMUNE DI ROURE

Altre principali borgate: Albarea, Albournu, Bergier (Gran Faetto), Bernard, Bourcet, Champ da Fils, Casette (Bourcet), Chardonnet, Chambellier, Chasteiran (Bourcet), Chezalet (Bourcet), Clea, Colletto, Combal, Flandre, Garnier, Gleisolle, Grange, Gran Faetto, Jouglar, Meisoun (Garnier), Lungavia, Mey (Gran Faetto), Mouly, Noufliere, Ors, Plevan (Garnier), Piccolo Faetto, Pituniera, Puà (Garnier), Prato del Colle, Reissant, Rounc, Sappè (Bourcet), Serre di Bourcet, Serre del Bosco, Serre di Villaretto, Seleiraut, Selleries, Sarondet (Bourcet), Touront (Gran Faetto), Vignal, Villaretto Superiore

Altezza: tra i 750 m. e i 2890 della punta Orsiera, situato a 60 Km. da Torino e Briancon e 30 Km. da Sestrieres.

Roure è un comune di media montagna situato in una vallata attraversata dal Torrente Chisone che sorge nei pressi di Sestrieres.

È costituito da quattro frazioni principali e una miriade di piccole borgate per la maggior parte semi-abbandonate.

Le pendici della montagna sono per la gran parte ricoperte da bosco ceduo che ha preso il posto dei prati un tempo fonte di reddito agricolo per gli abitanti del comune; più in alto si possono trovare boschi di querce faggi abeti e larici, più su ancora l'alta montagna presenta tutti i suoi più gradevoli aspetti: laghetti azzurri, prati costellati di splendida flora multicolore, cervi, caprioli, aquile, cinghiali e una miriade di animali selvatici propri di questi luoghi, che convivono con le mandrie di mucche e pecore che in estate frequentano gli alpeggi.

La popolazione, un tempo prevalentemente agricola, vive ora decorosamente soprattutto di lavoro offerto dalle fabbriche dislocate in Valle (SKF) dalle Miniere della Val Germanasca, di artigianato, di terziario.

POPOLAZIONE

I dati relativi alla popolazione, considerati al 31 dicembre 2024, così da renderli omogenei con i dati disponibili in materia di economia e indicatori socio culturali, presentano il seguente quadro:

COMUNE DI ROURE

POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2024: 749

Maschi: 360

Femmine: 389

nuclei familiari: 406

comunità/convivenze: 1

Nati nell'anno: 4
Deceduti nell'anno: 13
SALDO NATURALE: - 9

Immigrati nell'anno: 30
Emigrati nell'anno: 26 + 1 IRREPERIBILE
SALDO MIGRATORIO: 3

Popolazione al 31.12.2023 n° 755 di cui:

In età prescolare (0/6): 23
In età scuola obbligo (7/14): 34
In forza lavoro 1° occupazione (15/29 anni): 94
In età adulta (30/65 anni): 335
In età senile (oltre 65 anni): 263

ANNO	TASSO NATALITA'	ANNO	TASSO MORTALITA'
2019	0,38	2019	1,00
2020	0,63	2020	2,02
2021	0,39	2021	1,82
2022	0,26	2022	1,43
2023	0,66	2023	2,78
2024	0,53	2024	1,73

STRUTTURE PRESENTI NEL TERRITORIO COMUNALE:

I dati relativi alle strutture presenti sul territorio di ROURE, considerati al 31 dicembre 2023 così da renderli omogenei con i dati disponibili in materia di economia ed indicatori socio culturali, presentano il seguente quadro:

COMUNE DI ROURE

TIPOLOGIA	ESERCIZIO ANNO 2024
- Scuole dell'infanzia n° 1	Posti n° 11
- Scuole primarie n° 1	Posti n° 22
- Scuole secondarie di 1' grado n° 0	
- Parchi giochi	n° 7
- Punti luce illuminazione pubblica	n° 725
- raccolta rifiuti differenziata	si

STRUTTURE

Organismi gestionali del Comune di ROURE:

	Anno 2024
- Consorzi	n.° 1
- Aziende	n.° -
- Istituzioni	n.° -
- Società Di Capitali	n.° 3
- Concessioni	n.° 1
- Unioni di comuni	n.° 1

ATTIVITÀ ECONOMICHE INSEDIATE NEL TERRITORIO COMUNALE:

Si riporta qui di seguito la situazione alla data del 31/12/2024 delle Localizzazioni per Attività Economica

Descrizione Attività Economica	Totale Localizzazioni
Agricoltura	3

COMUNE DI ROURE

Alberghi e Ristoranti	5
Imprese settore commercio	7

Il Comune di ROURE presenta la realtà di un paese tipicamente residenziale dove l'attività industriale è praticamente inesistente.

Il settore del commercio conta circa 7 aziende.

Il settore dell'agricoltura, rimasto invariato negli ultimi decenni, è ancora presente con circa 3 aziende e l'attività è svolta principalmente nell'allevamento del bestiame, nella coltivazione dei terreni e produzione di latticini.

In relazione al turismo, pur non essendo numerosi i siti tipicamente apprezzabili, si rileva la presenza di n.1 Hotel, con una capacità ricettiva complessiva di n. 25 posti letto per un totale di camere 12.

DATI RELATIVI ALL'ORDINE E ALLA SICUREZZA PUBBLICA.

Come evidenziato nell'anno 2021 dall'ormai ex Prefetto Claudio Palomba, in due interviste rese ai quotidiani la situazione sul piano della sicurezza è sotto controllo a Torino che «per quanto riguarda

l'ordine pubblico ha i problemi delle grandi città»: sono in calo i reati, «diminuiti i furti, le rapine e gli scippi» - e ci sono degli elementi di preoccupazione legati all'aumento delle truffe informatiche e ai tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata.

Per quanto riguarda le truffe informatiche, si registra un aumento del 19,8% dei casi nella provincia di Torino, e del 16,8% nel capoluogo (variazioni parziali 2021 sul 2020), secondo i dati a disposizione della prefettura.

L'incremento è dovuto al periodo recentemente vissuto, spiega il prefetto osservando anche che «in provincia i residenti sono perlopiù anziani, con poca dimestichezza con i dispositivi informatici».

Per quanto riguarda il rischio di infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia locale, evidenziato dall'aumento delle interdittive antimafia adottate dalla prefettura - 19 nel 2019, 36 nel 2020, 17 al 31 luglio 2021 - «è un fenomeno che stiamo esaminando attentamente. Non ci sono stati particolari casi di tentativi di infiltrazioni negli enti locali, ma dalle inchieste della procura emerge un quadro chiaro e dettagliato del territorio e qualche preoccupazione c'è».

Rispetto al tessuto urbano, c'è grande attenzione per le periferie, «contesti in cui non si sottovaluta nulla, ma non bisogna nemmeno enfatizzare eccessivamente le situazioni di pericolo»; il prefetto non trascurerà i disordini nei pressi dei cantieri per l'alta velocità: la situazione è monitorata, e gli elementi e i materiali raccolti sugli attacchi ai cantieri del Tav verranno esaminati nell'ambito di un tavolo tecnico al Viminale.

1) ANALISI CONTESTO INTERNO

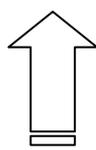
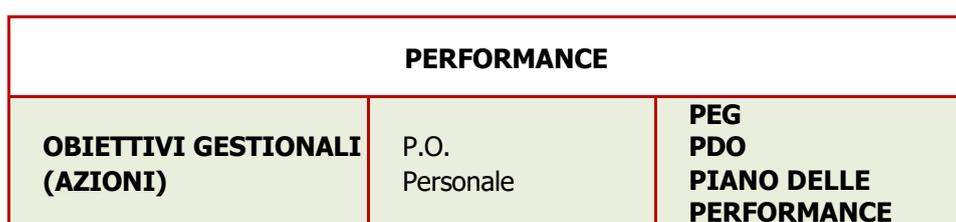
L'analisi del contesto interno investe aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto interno è incentrata:

- sull'esame della struttura organizzativa e delle principali funzioni da essa svolte, per evidenziare il sistema delle responsabilità;
- sulla mappatura dei processi e delle attività dell'ente, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

Per l'analisi dettagliata della struttura organizzativa si rimanda alla sezione 3 – CAPITALE UMANO

All'interno del presente documento sarà quindi esplicitata la correlazione fra le seguenti sottosezioni:



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

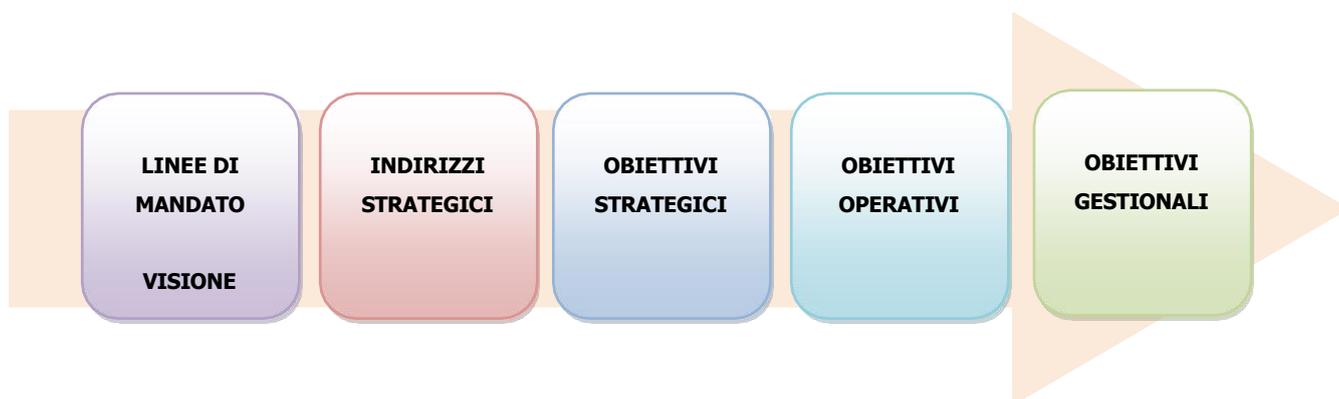
SOTTO-SEZIONE 2.2 PERFORMANCE

La sottosezione Sottosezione 2.2 "Performance" è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance³.

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Performance costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi del Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità degli apicali.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, pari opportunità, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili



³ art. 10 comma 1 lettera b) D.Lgs. 150/2009

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10-04-2019 e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'individuazione ad inizio mandato ed annualmente di obiettivi strategici e di obiettivi innovativi ed a consuntivo la rilevazione di quanto raggiunto, risponde all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Amministrazione comunale.

Il ciclo della performance: l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992



Il **Piano delle Performance**, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione assegna ai propri Responsabili gli obiettivi da conseguire nel corso dell'anno di riferimento, attivando operativamente in tal modo il ciclo di gestione della performance. Lo stesso di allega al presente PIAO sotto la lettera A) per farne parte integrante e sostanziale.

In particolare, assegna a preventivo gli obiettivi organizzativi da raggiungere nell'anno di riferimento, in coordinamento operative alle risorse economiche, strumentali e personali assegnate.

In riferimento alle finalità sopra descritte, il presente Piano deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura di questo documento è ispirata ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Vuole inoltre essere un supporto operativo finalizzato all'aumento del "valore pubblico" creato mediante l'attuazione delle politiche locali.

Per "valore pubblico" si intende il miglioramento del benessere (economico, sociale, ambientale) delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, collegato al momento storico attuale (si pensi ad esempio all'emergenza epidemiologica Covid-19) e al contesto in cui si esplica l'azione amministrativa.

Si crea "valore pubblico" quando, anche attraverso il raggiungimento degli obiettivi di Performance di un determinato esercizio, si raggiunge quella "economicità sociale" intesa come "bene comune" dei cittadini, avendo però ben presenti lo sviluppo economico del territorio. Il "valore pubblico" anche se non viene censito e misurato da questo PIAO, viene a crearsi ugualmente.

Vengono garantiti obiettivi di pari opportunità come da Allegato C – Piano Azioni Positive.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il Comune di ROURE ha annualmente aggiornato ed approvato o confermato, nel rispetto dei PNA periodicamente deliberati da ANAC, il proprio Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti **nell'Allegato B) "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza"**, che fa parte integrante e sostanziale del presente PIAO. In assenza totale di fatti corruttivi e di modifiche rilevanti di natura organizzativa, si conferma tale allegato per il triennio 2025/2027, già adottato nel triennio 2023/2025; per l'appunto il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente non si siano verificate le evenienze ivi segnalate (paragrafo 10.1.12 del PNA 2022, pag. 58).

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale il suddetto Allegato B).

In particolare, è stata perseguita la piena integrazione fra ciclo di programmazione della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza come principio fondamentale nella predisposizione del PIAO, nel rispetto delle specifiche indicazioni del legislatore.

La Tabella di raccordo **"Performance – Anticorruzione"** che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni e Programmi del Bilancio, è stata armonizzata con la mappatura dei processi e dei procedimenti identificati per Aree di Rischio, che si evince dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza contenuta nell'Allegato B).

Non si sono mai verificati eventi corruttivi presso il Comune di ROURE, pertanto per questa annualità, si vanno a mappare solamente gli obiettivi di performance di cui all'Allegato A) e ci si riserva per il prossimo anno di cambiare eventualmente tale modalità operativa.

- CERTIFICAZIONI

- Rilascio Certificazioni Urbanistiche

**8 – INCARICHI E
NOMINE**

- CONFERIMENTO
INCARICHI DI
COLLABORAZIONE
ESTERNA

- Conferimento incarichi a terzi: studio,
ricerche, consulenze, pareri legali

**10 –
PROVVEDIMENTI
AMPLIATIVI
SFERA
GIURIDICA DEI
DESTINATARI
CON EFFETTO
ECONOMICO
DIRETTO E
IMMEDIATO**

- PROVVEDIMENTI DI
TIPO CONCESSORIO

- Concessione in uso (comodato) di beni/spazi
appartenenti al patrimonio disponibile
dell'Ente. Convenzioni per assegnazione locali
comunali alle associazioni iscritte.

- CONCESSIONE ED
EROGAZIONE DI
SOLVEZIONI,
CONTRIBUTI, SUSSIDI

- Erogazioni contributi ad associazioni
- Erogazione sussidi e sovvenzioni a privati

**12 – ALTRI
SERVIZI**

TRASPARENZA

- Applicazione D.Lgs. 33/2013

<p>Missione : 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<p>Programma: 4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali</p>	<p>2) Assistenza alla compilazione dei moduli per il pagamento dei tributi comunali</p>	<p>4- CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI</p>	<p>ATTIVITA' DI CONTROLLO</p>	<p>- Accertamenti e sgravi tributi comunali</p>
<p>Missione: 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<p>Programma 2: Segreteria Generale</p>	<p>3) Organizzazione amministrativa</p>	<p>12 - ALTRI SERVIZI</p>	<p>TRASPARENZA</p>	<p>- Applicazione D.Lgs. 33/2013</p>
<p>Missione: 1 - Servizi istituzionali,</p>	<p>Programma: 3 Gestione economica, finanziaria,</p>	<p>4) Piano annuale dei flussi di cassa</p>	<p>6 – GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E</p>	<p>GESTIONE BILANCIO</p>	<p>Gestione ordinaria delle entrate e delle spese di bilancio</p>

<p>Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<p>Programma: 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali</p>	<p>6) Digitalizzazione e gestione telematica digitale dell'archivio</p>	<p>12 – ALTRI SERVIZI</p>	<p>TRASPARENZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Applicazione D.Lgs. 33/2013
<p>Missione: 1 - servizi istituzionali, generali e di gestione</p>	<p>Programma 10 - Risorse umane</p>	<p>10) Piano di formazione: le competenze trasversali</p>	<p>1 – ACQUISIZIONE GESTIONE PERSONALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - PROGRESSIONI DI CARRIERA - RECLUTAMENTO PERSONALE - INCENTIVI ECONOMICI AL PERSONALE 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedura di progressione - Procedura di concorso, mobilità interna, esterna. - Conferimento incarichi P.O. - Procedure di utilizzo lavoro flessibile. - Erogazione incentivi economici al personale (produttività e retribuzione di risultato)

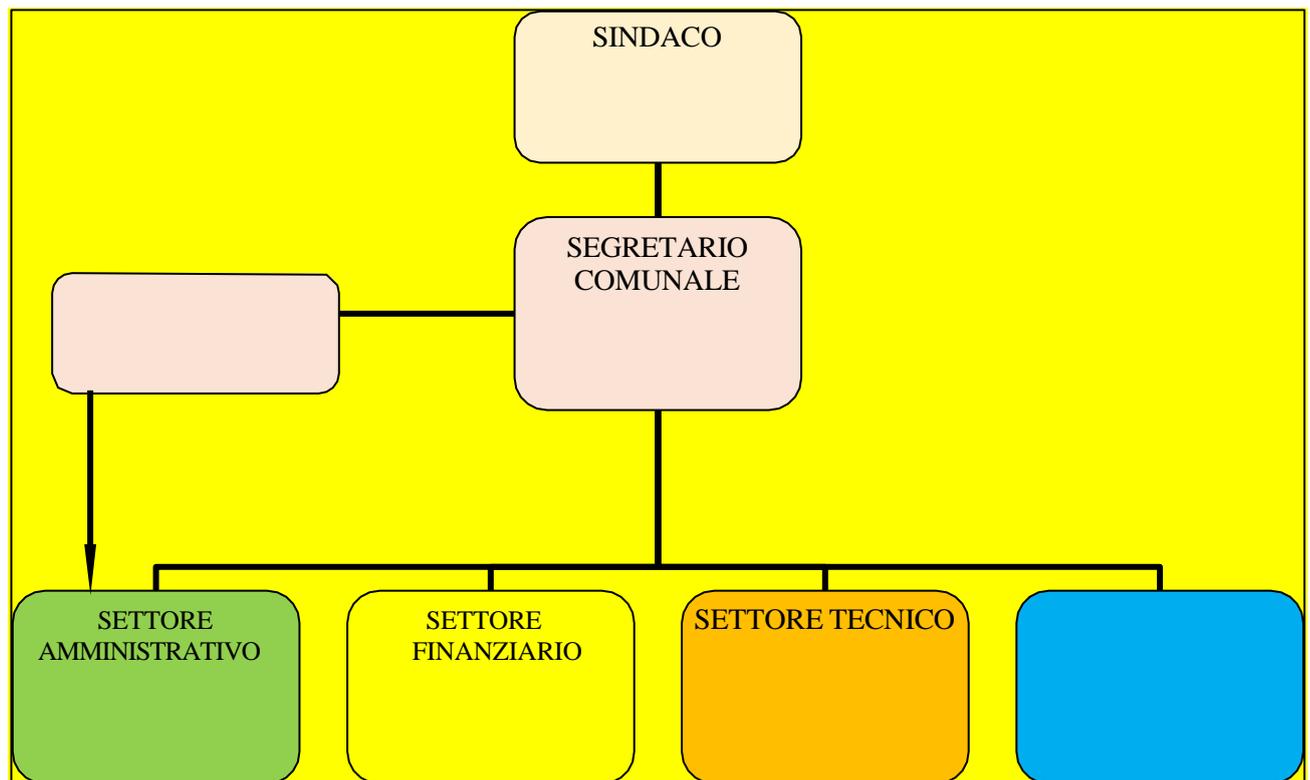
**6 – GESTIONE
DELLE ENTRATE,
DELLE SPESE E
DEL PATRIMONIO**

- GESTIONE
ECONOMICA DEL
PERSONALE

- Erogazione emolumenti stipendiali e salario
accessorio

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.



3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

A norma dell'art.91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i. e dell'art.6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i., gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e alla periodica e correlata determinazione della dotazione organica, secondo criteri di efficienza, razionalità e ottimizzazione d'impiego delle risorse umane, previa verifica degli effettivi fabbisogni.

Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni Organizzative, mentre la nomina delle Posizioni Organizzative avviene con atto sindacale.

Il sistema organizzativo dell'Ente si articola in Settori, secondo quanto stabilito dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente.

COMUNE DI ROURE

Il Comune di ROURE (TO) esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società, e altre Organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

Personale in servizio al 31/12/2024 (anno precedente l'esercizio in corso)

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Altre tipologie
CAT. D	2	1	1 istruttore direttivo amministrativo-contabile in convenzione
CAT. C	1	1	0
CAT. B	3	3	0
TOTALE	6	5	1

Numero dipendenti in servizio al 31/12/2024: **5**

Il personale, alla data del presente atto, risulta come qui di seguito:

SETTORI	AREA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI IN DOTAZIONE
Settore Amministrativo	Funzionari e Elevata qualificazione	Specialista in attività amministrative e contabili	1
	Istruttori	Istruttore amministrativo	1
Settore Finanziario	Funzionari e Elevata qualificazione	Istruttore direttivo	1
Settore tecnico	Istruttori	Geometra	1
	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	1
	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo	1
TOTALI			6

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, vista la ridotta dotazione organica e l'attuale organizzazione dell'attività lavorativa, non si trova nelle condizioni di poter regolamentare il lavoro in modalità agile. Tuttavia, nel corso del 2024, si adopererà per regolamentare l'istituto secondo quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e dalla legge n. 124/2015 "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", che all'art. 14 prevede che "in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano."

L'Ente procederà inoltre alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021, predisponendo, in caso di necessità:

- l'accordo di Lavoro da remoto;
- la Disciplina/Regolamento per il lavoro da remoto o l'adeguamento del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi – Dotazione Organica – Norme di Accesso;
- l'informativa sulla gestione della salute e sicurezza per i lavoratori in lavoro da remoto ai sensi dell'art. 22 L. n. 81/2017.

L'Ente individuerà quelle attività da poter rendere anche da remoto, ove sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistano i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi; saranno inoltre implementati affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni contrattuali.

In caso di necessità di attivazione, il Comune di ROURE, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro da remoto, avvierà un censimento dei fabbisogni formativi del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

Si precisa che tutta la sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali attraverso la Contrattazione collettiva integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Visto che l'art. 39, commi 1 e 19 della L. 449/97, relativi alla necessità di programmare con cadenza triennale il fabbisogno di personale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale del 23.05.2000, n. 42 e s.m.i;

Preso atto che attualmente la dotazione organica del personale dipendente risulta essere la seguente:

COMUNE DI ROURE

DESCRIZIONE	CATEGORIE				TOTALE POSTI DI ORGANICO
	A	B	C	D	
Posti di ruolo a tempo pieno		2	1	2	5
A tempo parziale		1	1		2
di cui vacanti		1	2	1	4

Preso atto che il suddetto personale, previsto in organico, è così distribuito tra le Aree in cui è suddivisa l'organizzazione dei servizi nel Comune di Roure, sempre in base alla medesima deliberazione summenzionata:

AREA FUNZIONALE	A	B	C	D	Dirigenti	Totale
						Posti di organico
Settore Amministrazione Generale		1	1	1		3
Settore Finanziario e Tributi				1		1
Settore Territorio		2	1			3
Totale		3	2	2		7

Considerato che:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, introducendo un sistema di calcolo delle capacità assunzionali improntato sulla sostenibilità finanziaria anziché sulla determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente;
- in data 17 marzo 2020 è stato emanato il Decreto Interministeriale (di seguito D.M.) di attuazione delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 "c.d. Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, entrato in vigore in data 20 aprile 2020;
- in data 11 settembre 2020 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Circolare del 13 maggio 2020, illustrativa del Decreto del 13 maggio 2020;

Considerato che il quadro normativo, che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 e poi ulteriormente definito con l'adozione del Decreto Interministeriale pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, è finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato del bilancio di previsione dell'ultimo anno, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del Decreto Interministeriale e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

Preso atto che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale;
- il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha approvato le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di Personale da parte delle PP.AA. con Decreto della Funzione Pubblica 8 maggio 2018 le quali, pur non avendo natura regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, fermo restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal D.Lgs. 267/2000;
- gli artt. 89 e 91 comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 impongono l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente;
- l'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208. Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento - (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232). Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla

banca dati delle amministrazioni pubbliche. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti – (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

4. abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;

5. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art 3, comma 5bis D.L. 90/2014);

6. abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

7. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165; Circolare Dipartimento Funzione Pubblica 24/04/2014 n.4);

8. abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

9. rispettino gli obblighi previsti dell'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

10. abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento. Tale vincolo è disapplicato a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, comma 823 della L. 145/2018;

11. con sentenza 272/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41 c. 2 del D.L. n. 66/2014, che stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento;

12. siano nelle condizioni di assenza stato di deficitarietà strutturale e di dissesto Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000;

Preso atto che, relativamente ai limiti di spesa del personale:

- l'art. 1 comma 557 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come integrato dall'art. 3 comma 120 della legge 24 dicembre 2007 n. 244 e dall'art. 76 della legge 6 agosto 2008 n. 133, sostituito dall'art. 14 c. 7 del D.L. 31.05.2010 n. 78, e da ultimo modificato in sede di conversione del D.L. n. 90/2014 con la legge n. 114/2014, prevede che gli Enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013;

- la delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25/2015 specifica che, a seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore dell'anno 2008, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale anno, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali;

- la delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 27/2015 secondo la quale "Le disposizioni contenute nel comma 557 lett. a) della legge n. 296/2006, che impongono la riduzione dell'incidenza della spesa di

personale rispetto al complesso delle spese correnti, devono considerarsi immediatamente cogenti alla stregua del parametro fissato dal comma 557-quater e pertanto riferito all'anno 2008 e la programmazione delle risorse umane deve essere orientata al rispetto dell'obiettivo di contenimento della spesa del personale ivi indicato”;

Preso atto che, relativamente ai limiti di spesa per le forme flessibili di lavoro:

- a norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...” - (tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione);
- l'art. 50, comma 3, CCNL 21 maggio 2018 ha disposto che il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato non possa superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5;
- l'art. 9, comma 29, D.L. 78/2010 e sm.i., stabilisce che le Amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, fatta eccezione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione di spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, L. 266/2006 per i quali vige soltanto l'obbligo di rispettare il limite della spesa sostenuta nell'anno 2009;

Preso atto che, relativamente alla dotazione organica l'art. 6 del D.L. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazione” emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento all'anno 2008). Al riguardo si richiama la deliberazione n. 4 del 22/03/2019 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti;

Atteso inoltre che, relativamente all'utilizzo delle graduatorie:

- l'art. 17, comma 1-bis del D.L. n. 162/2019, c.d. “Decreto Milleproroghe” convertito in Legge n. 8/2020, ha riconosciuto agli Enti Locali la possibilità di scorrere le graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel PTFP di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 268/2000, pertanto è ora consentito lo scorrimento di graduatorie vigenti anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso, a questo punto sia da parte della stessa amministrazione che da parte di altri Enti;

- lo scorrimento di graduatorie vigenti anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso di cui al punto precedente è stata indicata anche tra le procedure di reclutamento possibili;

Dato atto che nel corso del triennio 2025-2027 si prevede necessaria la seguente quantità di personale:
anno 2025: nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi; assunzioni di personale a scavalco ex art. 557, a tempo determinato;
anno 2026: nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi;
anno 2027: nessuna nuova assunzione di ruolo salvo eventuali nuove assunzioni a seguito di cessazione dal servizio di dipendenti di ruolo con eventuale riorganizzazione dei servizi;

Visto che tale programmazione rispetta gli equilibri di bilancio e l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 e secondo il prospetto delle capacità assunzionali, che si allega al presente atto.

Per il prossimo triennio non si prevede di assumere, ma attualmente le spese di personale rispettano l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento all'anno 2008 e l'Ente si riserva la modifica o integrazione della suddetta programmazione, in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici e con eventuali cessazioni dal servizio di dipendenti di ruolo con possibile riorganizzazione dei servizi.

Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Per l'annualità in corso si prevede autoformazione da parte di tutti i dipendenti, mentre alle Posizioni organizzative verrà fornita formazione da parte di fornitori esterni.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Ai sensi del DM n. 132/2022, i Comuni con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della Sezione 4 "Monitoraggio". Ciò nondimeno, il Comune di ROURE ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della stessa, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In questa sezione vengono quindi indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

L'obiettivo complessivo delle attività di monitoraggio è la verifica della sostenibilità degli obiettivi organizzativi volti al raggiungimento del valore pubblico e delle scelte di pianificazione adottate con il presente documento. A tal fine, sarà ulteriormente perseguito il progressivo allineamento delle mappature dei processi (performance, anticorruzione).

Il monitoraggio della sottosezione 2.2 "Performance"⁴, ed in particolare degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione, viene effettuato secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato da questo Ente con Delibera di G.C. n. 30 del 10/04/2019.

Il monitoraggio della sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del complessivo processo di gestione del rischio e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie, viene effettuato secondo quanto previsto dall'Allegato B "Disciplina di prevenzione della corruzione e di trasparenza".

L'Amministrazione effettuerà il monitoraggio dell'attività di formazione svolta dai dipendenti, sia in termini di dipendenti coinvolti che di ore/anno in osservanza di quanto previsto dalla direttiva 24/03/2023 Ministro per la PA "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal piano Nazionale di Ripresa e Resilienza".

⁴ Art. 6 D.Lgs. 150/2009 Monitoraggio della performance: 1. Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).