



COMUNE DI ROCCABRUNA

Provincia di Cuneo

PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026/2028

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 26-05-2026

INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	3
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE	5
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	6
2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO.....	6
Il contesto esterno.....	6
La mappatura dei processi.....	11
Valore pubblico e obiettivi strategici anticorruzione	11
2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE	12
Linee di mandato.....	14
Obiettivi di gestione operativi	15
Obiettivi di Performance	37
Obiettivi di pari opportunità.....	37
Obiettivi ed azioni	38
Le misure finanziate nell'ambito del PNRR.....	41
Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo.....	42
2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	43
2.3.1 Il Contesto esterno	43
2.3.2 Il Contesto interno	44
2.3.3 Esiti Monitoraggio annualità 2025 – Contesto di Rischio.....	44
2.3.4 Le aree di rischio	45
2.3.5 La valutazione del rischio – Gli indicatori	46
2.3.6 Il Trattamento del Rischio	46
2.3.7 Trasparenza Amministrativa.....	47
2.3.8 Monitoraggio dei rischi corruttivi	49
2.3.9 Allegato Unico.....	49
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	50
3.1 ORGANIZZAZIONE	50
3.2 LAVORO AGILE.....	52
3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	52
3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE	55
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO.....	59

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

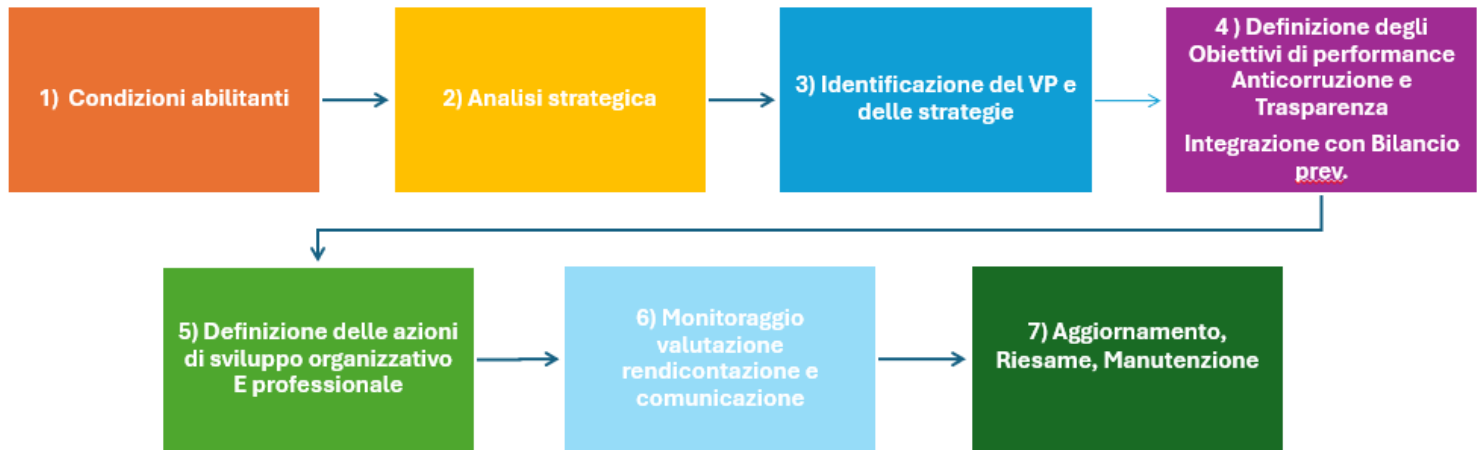
Premessa

Il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) è stato introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Il quadro normativo di riferimento lo colloca all'interno delle misure operative previste dal PNRR per supportare la riforma della Pubblica Amministrazione (PA), con il duplice fine di integrare strumenti, processi e soggetti della programmazione in un'ottica strategica ed unitaria e di orientarli verso l'abilitazione, la creazione e la protezione del Valore Pubblico (VP).

Il PIAO, che ha una durata triennale e un aggiornamento annuale, costituisce pertanto il **documento unico di pianificazione e programmazione integrata e governance** che, dal 30 giugno 2022, assorbe molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, formazione, anticorruzione. Con il decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", si sono poi definiti i contenuti del PIAO nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche **amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti**.

Il presente PIAO 2026-2028 del Comune di Roccambruna è stato predisposto alla luce delle nuove indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni sia da ANAC, con il **PNA 2025**, approvato da ANAC con propria deliberazione n. 19 del 28 gennaio 2026, e con le **Indicazioni per la definizione della sottosezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO"**, sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso le **Linee Guida 2025 sul PIAO e Report del PIAO** e i **Manuali operativi 2025** (Decreto del Ministro della PA del 30 ottobre 2025).

Si fa presente che, coerentemente con le citate indicazioni ANAC e Dipartimento FP, allo scopo di coordinare il processo di predisposizione e sviluppo del PIAO favorendo interazione e collaborazione tra tutti gli attori, sono stati coinvolti nella redazione del presente documento tutte le figure di responsabilità dell'ente ispirandosi al processo di predisposizione in 7 fasi suggerito dalle stesse Linee Guida:



SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di Roccabruna
SEDE	Strada Dei Catari, 6 – Roccabruna (CN)
CODICE FISCALE/PARTITA IVA	80003950047 / 00471620047
CODICE ISTAT	004187
PEC	roccabruna@postemailcertificata.it
SITO INTERNET ISTITUZIONALE	https://www.comune.roccabruna.cn.it/
TELEFONO	+39 0171.917201
POPOLAZIONE	1526
NUMERO DIPENDENTI	5
SINDACO	
Nominativo	Acchiardi Livio
Data inizio mandato	9 giugno 2024
RPCT	
Nominativo	Manfredi Mariagrazia
Data atto di nomina	DGC 13/2013 del 26/02/2013
Ruolo e struttura di riferimento	Segretario Comunale
Tipologia di incarico (Segretario)	☐ Segretario Comunale titolare della sede di segreteria ☒ Segretario comunale in convenzione con altri comuni ☐ Segretario comunale a scavalco ☐ Segretario comunale in reggenza ☐ Segretario comunale supplente

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, 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 al valore pubblico, 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”.

Nonostante ciò, il Comune di Roccabruna ritiene opportuno rappresentare, seppure in forma semplificata, i profili essenziali della propria programmazione assumendo come criterio orientativo il concetto di Valore pubblico.

La funzionalità al Valore pubblico va considerata costitutiva dello stesso PIAO, come nettamente ribadito anche nelle Linee Guida PIAO 2025 e nel PNA 2025. Pertanto, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'ente, della limitata complessità dei processi e di quanto previsto da ANAC per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il presente PIAO pur adottando un modello semplificato di programmazione integrata che privilegia la sostenibilità organizzativa, assicura la coerenza tra Valore Pubblico, prevenzione della corruzione e performance.

L'Ente, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili/Dipendenti, ritiene di procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della **Sottosezione 2.2. – “Performance”**.

2.1 SOTTOSEZIONE VALORE PUBBLICO

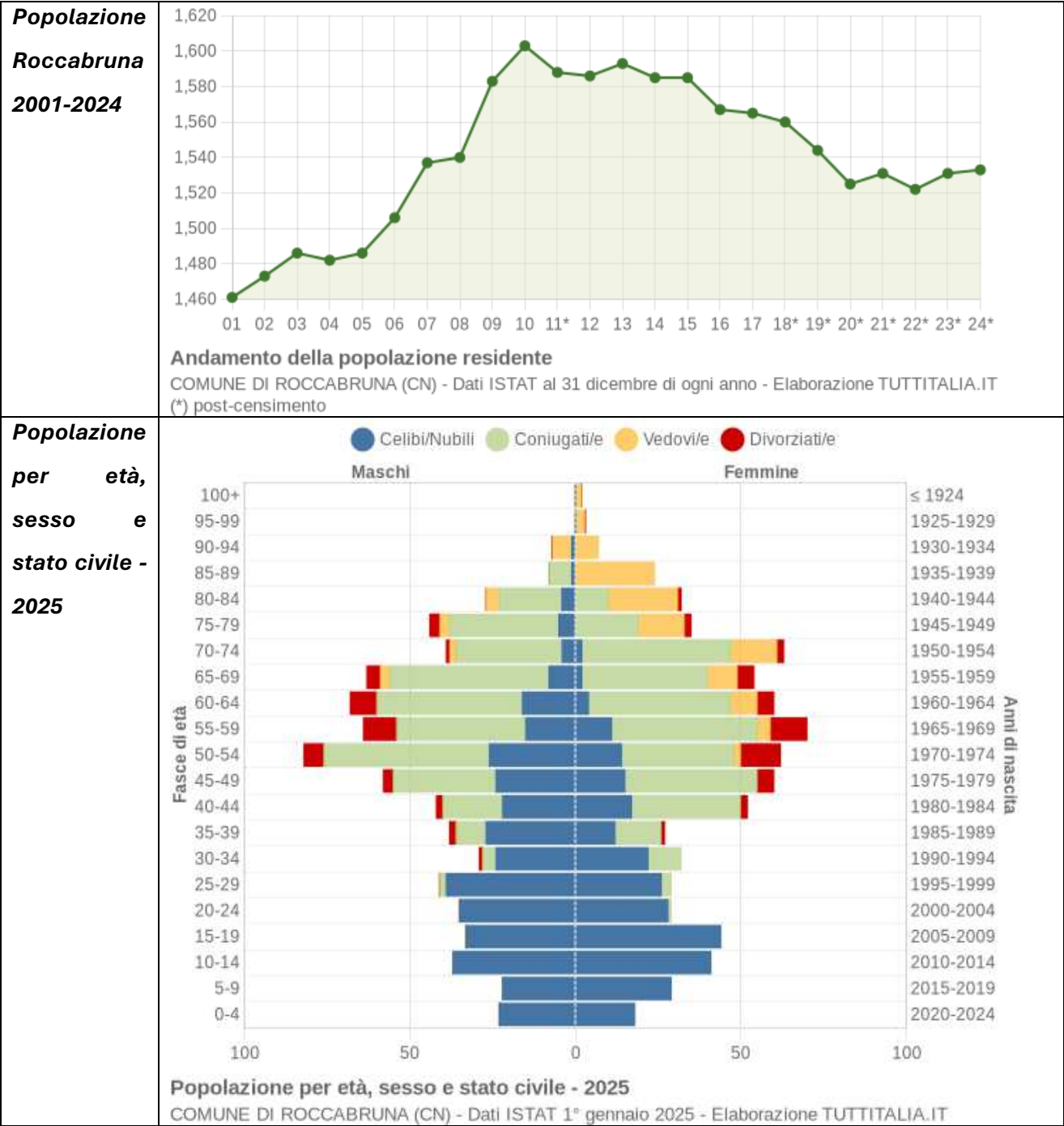
Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno costituisce uno dei presupposti dell'intero processo di pianificazione per orientare nella scelta delle strategie capaci di produrre Valore Pubblico (V.P.) e nella predisposizione delle diverse Sottosezioni del PIAO.

La seguente analisi del contesto esterno ricomprende anche quella della esposizione al rischio corruttivo.

Il Comune di Roccabruna si caratterizza per una dimensione territoriale contenuta di circa 24 km² e una collocazione in area montana, con collegamenti prevalentemente di tipo stradale. La popolazione residente ammonta a 1.526 abitanti, con una tendenza demografica sostanzialmente stabile negli

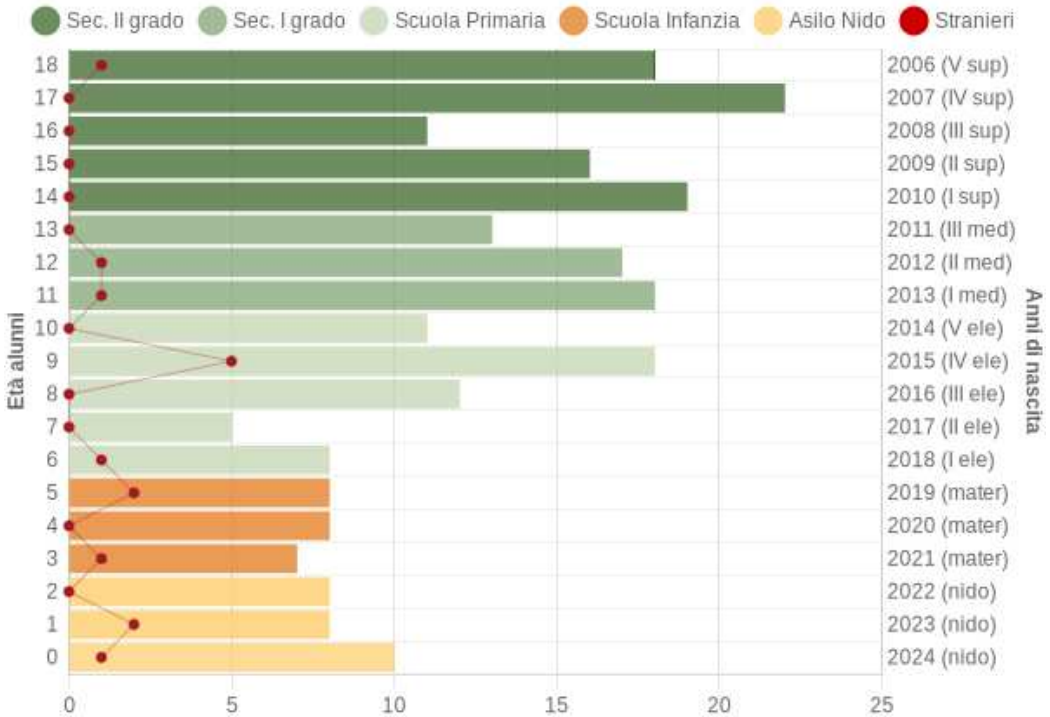
ultimi anni, sebbene si registri una lieve diminuzione. Dal punto di vista della struttura per età, si evidenzia una significativa presenza di popolazione anziana (27,06%) a fronte di una quota più contenuta di minori (10,22%), indicando un progressivo invecchiamento della popolazione.



**Popolazione
per età -
ultimi 20
anni**

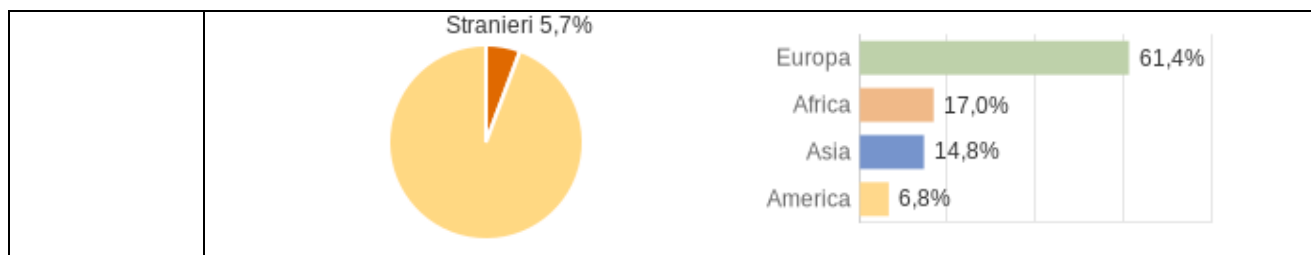


**Popolazione
per età
scolastica
2025**



**Andamento
della
popolazione
con
cittadinanza
straniera
2025**





Sul piano socioeconomico, il territorio è caratterizzato prevalentemente da attività manifatturiere e presenta un tessuto sociale attivo, sostenuto dalla presenza di associazionismo e organizzazioni del terzo settore. Tra i principali servizi e presidi per la comunità si segnalano la biblioteca comunale, la scuola dell'infanzia statale e diverse strutture dedicate allo sport e alla socialità, tra cui il centro sportivo Valle Maira dotato di piscina e palazzetto, nonché una sala polivalente utilizzata per attività socioculturali e per la bocciofila. Rilevante è anche l'organizzazione di eventi locali, come la Fiera di Valle, che contribuiscono alla valorizzazione del territorio e alla coesione della comunità.

Per quanto riguarda i servizi pubblici locali, la gestione della raccolta e del trasporto dei rifiuti avviene tramite l'Azienda Cuneese Smaltimento Rifiuti e il Consorzio Ecologico Cuneese, in cui il Comune ha una quota di partecipazione, mentre il Servizio Idrico Integrato è affidato all'Azienda Cuneese dell'Acqua, sempre con una quota partecipazione del Comune.

Dal punto di vista istituzionale, il Comune partecipa a forme associative e gestioni condivise di funzioni, in particolare nell'ambito dell'ufficio tecnico. Sono inoltre in corso progettualità strategiche finanziate dal PNRR, tra cui interventi legati al bando "Borghi Ritrovati" e PNRR Digitali, che rappresentano opportunità di sviluppo e innovazione per il territorio.

Per quanto concerne i procedimenti sensibili per il territorio (piani urbanistici, vincoli paesaggistici, varianti urbanistiche, etc.), si indica quanto segue:

Il Comune di Roccabruna è dotato di Piano Regolatore Generale Comunale, approvato ai sensi della L.R. n. 56/1977 e s.m.i., con Deliberazione della Giunta Regionale n. 9-29599 del 6/03/2000;

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 14-13797 del 2/11/2004 è stata approvata in via definitiva la Variante strutturale n. 01 del Piano Regolatore Generale Comunale e successivamente sono intervenute numerose varianti parziali cui si sono aggiunte due nuove Varianti strutturali e precisamente la Variante 03 approvata con DCC n. 35 del 19/12/2011 e la Variante 04 approvata con DCC n. 4 del 26/02/2013; L'ultima Variante parziale n. 04.15 è stata approvata con DCC n. 32 del 28/10/2025.

L'analisi del contesto esterno dal punto di vista dell'**esposizione dell'Ente a eventuali rischi di corruzione** rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio. Permette di ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui la stessa opera in termini di strutture territoriali, dinamiche sociali, economiche e culturali.

Secondo i dati contenuti nella "[Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata](#)", trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 27 novembre 2020, per la Provincia di Cuneo si evince che:

"La Provincia di Cuneo confina ad ovest con la Francia a nord con la città metropolitana di Torino, ad est con la Provincia di Asti e a sud con la Liguria. Nel 2019, si è attestata tra le prime 21 province italiane per la qualità della vita e per il buon livello di occupazione ⁽²¹⁾. Questo territorio, infatti, oltre alle già note attrazioni turistiche, esprime da solo il 37% del potenziale agricolo del Piemonte. Nell'area in esame è stato riscontrato, come in passato, il tentativo di infiltrazione della criminalità organizzata, in particolare quella di matrice calabrese. Le attività poste in essere dalle Forze di polizia ⁽²²⁾ hanno permesso di ricostruire le dinamiche associative di alcune 'ndrine attive ad Alba (CN), a Sommariva del Bosco (CN), ad Asti e a Novi Ligure (AL) nonché di rilevare l'esistenza in Piemonte, in Liguria e in Lombardia di "camere di controllo" a competenza territoriale e di documentare l'influenza esercitata da quella ligure nella provincia di Cuneo. I predetti gruppi criminali costituiscono il c.d. "locale" del basso Piemonte, al confine con la Liguria, collegato alle strutture di vertice dell'organizzazione calabrese e caratterizzato da tutti gli elementi tipici dell'organizzazione di riferimento. Meritevole di attenzione è l'operazione "Barbarossa" ⁽²³⁾, portata a termine dall'Arma dei Carabinieri nel maggio 2018, attraverso la quale è stata documentata l'esistenza di una struttura mafiosa, stabile ed operativa, di matrice 'ndranghetista attiva nelle città di Asti, di Alba (CN) e nei territori limitrofi. In particolare, nella città di Alba, è stata censita l'operatività e l'influenza delle 'ndrine "Stambè-Emma-Catarisano". La scarsa rilevanza delle organizzazioni criminali autoctone ha favorito la presenza di sodalizi stranieri. I riscontri investigativi hanno confermato, infatti, l'insediamento di focolai delinquenziali di provenienza straniera soprattutto nord africana, romena e albanese. Questi gruppi gestiscono abitualmente attività principalmente collegate allo spaccio e al traffico (anche internazionale) di sostanze stupefacenti, alle rapine, ai furti e allo sfruttamento della prostituzione. In quest'ultimo ambito continua a registrarsi un particolare interesse da parte della criminalità cinese che gestisce i propri interessi negli appartamenti e nei centri massaggi, talvolta coadiuvata anche da soggetti italiani. La strategica vicinanza con la Francia tende a favorire, il transito di immigrati clandestini. Sul territorio sono presenti gruppi di nomadi, totalmente integrati nel tessuto sociale e strutturati, essenzialmente, su base familiare. Gli stessi, sono per lo più dediti alla commissione di reati predatori. Complessivamente, l'analisi dei dati statistici afferenti all'anno 2019 ⁽²⁴⁾ segnala, rispetto al precedente anno, un sensibile decremento del numero dei delitti commessi. Nella

provincia cuneese, i reati che destano maggior allarme sociale sono di natura predatoria, in particolare i furti in abitazione, commessi sia in orario diurno (spesso senza la presenza dei proprietari) che nelle ore serali e notturne. In alcuni casi, il furto è poi degenerato in rapina, con violenza sugli occupanti delle abitazioni. Per quanto riguarda le segnalazioni riferite alle persone denunciate/arrestate nel 2019 per i reati di rapine, furti e ricettazioni, si riscontra che rispettivamente il 51,5%, il 48,8% e il 64,3% sono stati commessi da cittadini stranieri.

(21) Classifica per il 2019 pubblicata on-line dal "Sole 24 ore"; 21^ per la qualità della vita e qualificandosi prima provincia nell'intero Piemonte.

(22) 30 giugno 2020 - Cuneo - La Polizia di Stato e l'Arma dei Carabinieri, nell'ambito dell'operazione "Altan" hanno eseguito un'ordinanza di custodia nei confronti di 12 persone (tra cui due albanesi) ritenute responsabili, a vario titolo, dei reati di associazione per delinquere di tipo mafioso, traffico di sostanze stupefacenti e altro. L'indagine, oltre ad aver fatto rilevare le condotte delittuose di tre militari dell'Arma dei Carabinieri e di due agenti della Polizia Penitenziaria, ritenuti favoreggiatori della predetta organizzazione criminale, ha consentito di disarticolare un sodalizio di 'ndrangheta che operava stabilmente nella provincia di Cuneo nonché di accertare l'esistenza di una "locale" nel comune di Bra (CN)" originaria di Sant'Eufemia di Aspromonte (RC). A tale sodalizio risultava riconducibile altresì una vera e propria organizzazione criminale satellite, dedicata al traffico di sostanze stupefacenti, i cui introiti erano finalizzati a favorire il predetto gruppo criminale.

(23) 3 maggio 2018 - Provincia di Asti, Cuneo, Alessandria e Torino - L'Arma dei Carabinieri, nell'ambito dell'operazione "Barbarossa" ha eseguito 26 ordinanze di custodia cautelare in carcere nei confronti di soggetti costituenti una "locale" della 'ndrangheta, operanti in Asti e provincia, in particolare nel territorio di Costigliole d'Asti, e in contatto con le "locali" di Vibo Valentia e Lamezia Terme (CZ). L'attività investigativa ha permesso di svelare l'istituzione di un nuovo "locale" (composto da tre famiglie) nella provincia di Asti nonché gli stretti rapporti intercorrenti con i mafiosi delle province calabresi d'origine.

(24) Il totale dei delitti nel 2019 sono stati 14.849 rispetto ai 14.992 del 2018 (-1%).

Dati consolidati di fonte SDI/SSD

La dimensione territoriale del Comune di Roccabruna, la sua collocazione geografica e la situazione demografica meglio descritte nella Sezione 2.1, hanno fatto registrare negli anni e si registra tuttora, l'assenza di azioni legate alla criminalità organizzata e la presenza rara, sporadica e di scarsa rilevanza di episodi delinquenziali tra i quali si annoverano principalmente attività delittuose di natura predatoria (es. furti in abitazioni).

La mappatura dei processi

In coerenza con il principio di integrazione del PIAO, l'ente intende adottare, nel corso del triennio di riferimento 2026-2028, una **mappatura unica e integrata** dei processi rilevanti, funzionale alla programmazione del Valore Pubblico, degli obiettivi di performance e della prevenzione della corruzione e trasparenza in un'ottica di semplificazione e coordinamento della programmazione.

La mappatura attualmente assunta, che progressivamente sarà oggetto di completamento, aggiornamento e di armonizzazione, è riportata nell'**Allegato Unico**.

La **Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"** ne utilizza selettivamente i contenuti in funzione dell'analisi e valutazione del rischio corruttivo e della programmazione delle misure di prevenzione.

Valore pubblico e obiettivi strategici anticorruzione

La prevenzione della corruzione e la trasparenza costituiscono una leva trasversale di creazione e protezione del Valore Pubblico. Il Valore Pubblico è sottoposto a rischi di erosione da:

- opacità dei provvedimenti
- da discrezionalità non presidiata
- conflitti di interessi
- inefficienze procedurali
- concentrazione di funzioni

I rischi di erosione del Valore Pubblico sopra citati sono presidiati attraverso i seguenti specifici obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo a monte del processo di programmazione che concorrono, al pari degli obiettivi di performance, alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico:

- Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente";
- Partecipazione alle iniziative e attività sperimentali per semplificare e digitalizzare la programmazione anticorruzione;
- Realizzare forme di integrazione e coordinamento tra programmazione anticorruzione e altri strumenti di pianificazione nel PIAO;
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici;
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento (fase di esecuzione dei contratti);
- Allineare i canali interni di segnalazione e formare/sensibilizzare il personale sulle nuove indicazioni ANAC (whistleblowing).

2.2 SOTTOSEZIONE PERFORMANCE

La 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 performance. Inoltre, definisce il sistema di programmazione, misurazione, monitoraggio e valutazione della performance dell'Amministrazione, quale leva fondamentale per l'attuazione delle strategie di creazione e protezione del Valore Pubblico individuate nella Sottosezione 2.1.



La performance non deve essere considerata e trattata come un adempimento settoriale, ma come una dimensione integrata del governo dell'ente, funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici, alla qualità dei servizi, all'efficacia delle politiche pubbliche e alla tutela dell'integrità dell'azione amministrativa. La programmazione della performance è pertanto orientata ai risultati e agli impatti in modo da garantire:

- integrazione verticale tra mandato istituzionale, priorità politiche, strategie e obiettivi operativi;
- integrazione orizzontale tra le diverse funzioni, con particolare attenzione al raccordo tra performance, prevenzione della corruzione e trasparenza, programmazione economico-finanziaria, gestione delle risorse umane e innovazione organizzativa.

Linee di mandato

URBANISTICA

- Sviluppo ed applicazione del Piano Regolatore Generale Comunale per la gestione delle esigenze abitative e sociali della popolazione;
- Sistemazione delle piazze antistanti le chiese parrocchiali di Sacra Famiglia (chiesa nuova e chiesa vecchia) e la chiesa di Maria Vergine Assunta (borgata centro);
- Considerando il restauro conservativo della chiesa di San Ponzio, pianifichiamo la riqualificazione del relativo piazzale antistante;
- Sistemazione della strada che collega Borgata Castello con Valmala;
- Sistemazione della strada che collega borgata Sant'Anna con borgata Combetta;
- Restauro conservativo dei vecchi forni, dei lavatoi e dei piloni.

VIABILITA'

- Rifacimento e manutenzione cunette laterali e attraversamenti sulle strade comunali.
- Realizzazione di un marciapiede lungo la strada provinciale SP422, in direzione Tetti, per creare un collegamento tra Roccabruna e la pista ciclabile di Dronero;
- Prosecuzione del programma di arredo urbano e costante manutenzione dei lavori realizzati in passato;
- Partecipazione alla spesa nella sistemazione delle strade di pubblica utilità;
- Riasfaltatura delle strade comunali deteriorate e sollecitazione della Provincia per la riasfaltatura delle strade provinciali;
- Proposta di un accordo di collaborazione con il Comune di Dronero per la costruzione di una rotonda all'imbocco della strada provinciale (zona Rio Calima - salita di Roccabruna).

UNIONE MONTANA

- Attiva collaborazione con l'Unione Montana per rendere cantierabile l'invaso di Reboisino, utilizzo plurimo delle risorse H2O e Maira SPA (Frere 2029) e massima vigilanza sulle concessioni di derivazioni idroelettriche in scadenza nel 2029 per valorizzare al meglio le ricchezze della nostra valle.

OPERE CIMITERIALI

- Manutenzione costante ed interventi di miglioramento dei cimiteri di Roccabruna Centro, Sacra Famiglia e San Giuliano;

ACQUEDOTTO E FOGNATURE COMUNALI

- In collaborazione con l'Azienda Cuneese dell'Acqua (ACDA) e con COGESI:
- Controllo costante delle sorgive per garantire acqua di buona qualità;
- Pulizia delle vasche di accumulo dell'acqua;
- Interventi di miglioramento della rete distributiva e delle opere di captazione;
- Potenziamento delle reti fognarie.

EDILIZIA ED INFRASTRUTTURE

- Manutenzione delle aree e dei locali sportivi e realizzazione di interventi di efficientamento energetico.
- Potenziamento della copertura digitale dell'intero territorio comunale al fine di assicurare connessioni internet efficienti e veloci;
- Abbattimento delle barriere architettoniche
- In continuità con il prezioso lavoro svolto dalla precedente amministrazione e in considerazione del contributo che è stato recentemente assegnato dalla Regione Piemonte al comune di Roccabruna per il miglioramento dell'impianto sportivo di strada Marcabrun, si intende proseguire il progetto di sistemazione dei vecchi spogliatoi, oltre a sistemare e costruire una copertura sulle tribune;
- Rinnovo e messa in sicurezza dei parchi giochi presenti sul territorio comunale;
- Manutenzione e interventi migliorativi degli immobili di proprietà comunale.

CULTURA E SCUOLA

- Valutazione della vulnerabilità sismica degli edifici scolastici e, ove necessario, lavori di manutenzione, adeguamento e messa in sicurezza del plesso scolastico conformemente alla normativa vigente;
- Promozione e valorizzazione della cultura locale in collaborazione con la direzione didattica e i genitori, fornendo un adeguato sostegno alle attività della Scuola d'Infanzia e Scuola Primaria favorendo la conoscenza del territorio e la cultura civica;
- Collaborazione con l'Azienda di Formazione Professionale e con l'Istituto Alberghiero per valorizzare le attività formative e rispondere alle richieste del mondo del lavoro;
- Consegna della costituzione ai giovani diciottenni e attestato di benemerita ai neodiplomati.

AGRICOLTURA E FORESTE

- Collaborazione con la Regione Piemonte per la riduzione del periodo di divieto di abbruciamenti al fine di realizzare un nuovo calendario congruo con le esigenze della popolazione;
- Manutenzione dei boschi comunali, incluso il taglio delle piante malate, vecchie, secche o danneggiate, seguito dalla ripiantagione di nuove piante secondo criteri tecnici per garantire la rigenerazione e la conservazione della vegetazione.
- Disboscamento e pulizia dei corsi d'acqua per aumentare la sicurezza nel periodo delle piogge.

COMMERCIO E ARTIGIANATO

- Incentivi per agevolare l'apertura nel nostro Comune di nuovi esercizi commerciali e attività artigianali e sostegno alle attività imprenditoriali e artigiane esistenti;
- Diffusione della conoscibilità di bandi regionali, nazionali ed europei a favore delle piccole imprese già esistenti o di nuova costituzione che abbiano sede sul territorio comunale per l'accesso ai finanziamenti. Supporto tecnico e amministrativo nella compilazione della documentazione necessaria per la partecipazione ai bandi.

PUBBLICA ILLUMINAZIONE – RISPARMIO ENERGETICO

- Illuminazione dell'area di atterraggio notturno dell'eliosoccorso presso il campo sportivo

- soprattutto a favore dei più piccoli e degli adolescenti attraverso spazi ricreativi e ludici;
- Realizzazione di un'area fitness in uno spazio verde pubblico, per l'allenamento a corpo libero;
- Manutenzione del percorso ginnico
- Continuazione del progetto "Consiglio Intercomunale dei ragazzi".

TURISMO

- Continuazione del progetto "Coppelle-Roccerè" in collaborazione con l'Associazione "Amici del Roccerè";
- Collaborazione con gli altri Comuni della Valle Maira e le associazioni già presenti sul territorio per il mantenimento e potenziamento dell'Ufficio Turistico;
- Miglorie e aggiornamenti costanti del sito Comunale per comunicare efficacemente tutte le opportunità, iniziative e novità offerte dal nostro territorio;
- Pulizia e manutenzione dei vecchi sentieri di collegamento delle borgate al fine di promuovere percorsi percorribili a piedi e in bicicletta sia a livello comunale sia in collaborazione con i comuni limitrofi;
- Organizzazione di un sentiero percorribile a cavallo (ippovia) che unisce alcune delle borgate di Roccabruna: nascendo come tale, esso si svilupperà nelle immediate vicinanze degli importanti e prestigiosi allevamenti di cavalli Merens presenti sul territorio, dove il cavaliere ed il cavallo potranno trovare assistenza e ristoro.
- Realizzazione di un circuito di mountain-bike;
- Collaborazione nella gestione delle strutture sportive e non, presenti sul territorio.

- comunale;
- Abbattimento dei costi energetici per mezzo di:
 - Rifacimento illuminazione pubblica mediante lotti di riqualificazione con adozione di sistemi a Led muniti di regolatori di luminosità in funzione del carico di traffico;
 - Miglioramento efficienza energetica e sfruttamento delle energie rinnovabili sugli edifici comunali partendo dalle strutture più energivore.
 - L'esecuzione degli interventi in campo energetico sarà agevolata dagli incentivi emessi dal GSE e dai finanziamenti reperibili nei bandi dedicati dal settore energia.

SICUREZZA

- In collaborazione con le Forze dell'Ordine, maggior controllo del territorio cercando di informare in modo efficace la popolazione per prevenire furti e truffe;
- Ampliamento del sistema di videosorveglianza per migliorare la sicurezza del cittadino sul territorio;
- Massima collaborazione con AIB – PROTEZIONE CIVILE per il presidio del territorio.

ECOLOGIA

- Continuazione dell'attività di informazione dei cittadini per promuovere sempre di più la raccolta differenziata e aumentare la tutela dell'ambiente;
- Attento monitoraggio delle attività di raccolta e trasporto dei rifiuti svolte da parte dell'impresa appaltatrice al fine di verificare il rispetto degli obblighi contrattuali;
- Proseguimento delle attività di sistemazione e miglioramento della pulizia delle aree ecologiche;
- Mantenimento degli sconti sulla bolletta dei rifiuti a favore di coloro che usano il compost per l'organico.
- Istituzione di una giornata ecologica in collaborazione con le scuole per valorizzare la tutela del territorio.
- Completamento dell'area dedicata alla ricarica delle automobili e delle biciclette elettriche.

ASSISTENZA E SANITA'

- Roccabruna cardioprotetta: completamento del progetto con la parte formativa
- Adeguato sostegno alle associazioni di volontariato con il mantenimento dei servizi attualmente in corso di esecuzione.
- Massima collaborazione con il Consorzio Socio-Assistenziale Valli Maira e Grana per dare assistenza sul territorio, in particolare agli anziani;
- Organizzazione annuale della festa dell'anziano per favorire l'aggregazione e il coinvolgimento dei meno giovani nella vita sociale e ricreativa della comunità di Roccabruna.

GIOVANI E TEMPO LIBERO

- In collaborazione con la Pro-Loce di Roccabruna e le Società Sportive, programmazione di eventi ed attività ludiche, sportive e culturali su tutto il territorio comunale anche al fine di consentire la conoscenza delle borgate e dei sentieri comunali e per promuovere le attività sportive
- In collaborazione con le Parrocchie, incentivazione delle attività di aggregazione

- soprattutto a favore dei più piccoli e degli adolescenti attraverso spazi ricreativi e ludici;
- Realizzazione di un'area fitness in uno spazio verde pubblico, per l'allenamento a corpo libero;
- Manutenzione del percorso ginnico
- Continuazione del progetto "Consiglio Intercomunale dei ragazzi".

TURISMO

- Continuazione del progetto "Coppelle-Roccerè" in collaborazione con l'Associazione "Amici del Roccerè";
- Collaborazione con gli altri Comuni della Valle Maira e le associazioni già presenti sul territorio per il mantenimento e potenziamento dell'Ufficio Turistico;
- Miglorie e aggiornamenti costanti del sito Comunale per comunicare efficacemente tutte le opportunità, iniziative e novità offerte dal nostro territorio;
- Pulizia e manutenzione dei vecchi sentieri di collegamento delle borgate al fine di promuovere percorsi percorribili a piedi e in bicicletta sia a livello comunale sia in collaborazione con i comuni limitrofi;
- Organizzazione di un sentiero percorribile a cavallo (ippovia) che unisce alcune delle borgate di Roccabruna: nascendo come tale, esso si svilupperà nelle immediate vicinanze degli importanti e prestigiosi allevamenti di cavalli Merens presenti sul territorio, dove il cavaliere ed il cavallo potranno trovare assistenza e ristoro.
- Realizzazione di un circuito di mountain-bike;
- Collaborazione nella gestione delle strutture sportive e non, presenti sul territorio.

Obiettivi di gestione operativi

COMUNE DI ROCCABRUNA

OBIETTIVI DI GESTIONE ANNO 2026 - SETTORE FINANZIARIO

Settore										Responsabile del Servizio		
FINANZIARIO										GIANTI Rag. Giorgio		
Obiettivo: descrizione sintetica										Peso attribuito		
Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione												
I) Invio dati alla BDAP nei termini di legge 2) Partecipazione a webinar relativi al settore dei tributi, del personale, del bilancio, di forniture e acquisti; 3) Rispetto del limite di trenta giorni per eseguire i pagamenti relativi a transazioni commerciali e opere pubbliche; 4) Predisposizione bilancio di previsione 2026/2028 e relativi allegati nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa in materia; 5) Predisposizione determine di liquidazione servizio tecnico e amministrativo; 6) Aggiornamento sito internet per quanto riguarda la materia contabile con riferimento al settore trasparenza ed anticorruzione tendendo il più possibile a rendere reale ed effettiva la totale accessibilità alle informazioni inerenti il settore di riferimento ed a consentire il libero ed illimitato accesso civico quale diritto e riconosciuto a chiunque;										10	10	30
OB. 1												
OB. 2												

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

OB. 3												
OB. 5												
OB. 6												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore		Dirigente	
Finanziario		Giorgio GIANTI	
Collaboratori interni			
Categoria	Nome e cognome		

COMUNE DI ROCCABRUNA

OBIETTIVI DI GESTIONE ANNO 2026 - SETTORE AMMINISTRATIVO

Settore		Responsabile del Servizio
Amministrativo-Anagrafe-Stato Civile - Elettorale		ISAIA Silvia
Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione		Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUPS relativo all'esercizio 2026 e approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 25.11.2025 e dal Consiglio Comunale con delibera n. 47 del 23.12.2025. ANAGRAFE: elaborazione pratiche Immigratorie/Emigratorie, variazione indirizzi interno del comune, rilascio certificazioni anagrafiche, apertura al pubblico degli uffici; Ricerche storiche con rilascio dei relativi stati di famiglia ad uso riconoscimento cittadinanza italiana Jure-sanguinis; C.I.E. emissione documento CIE, aggiornamenti al software CIE (C.d. middleware) per accedere mediante Carta di Identità Elettronica ai servizi erogati in rete dalle Pubbliche Amministrazioni; L'AIRE è l'anagrafe della popolazione italiana residente all'estero, Contiene i dati dei cittadini: che hanno dichiarato spontaneamente di voler risiedere all'estero per un periodo di tempo superiore ai dodici mesi per i quali è stata accertata d'ufficio la residenza all'estero. <u>L' iscrizione all'AIRE è un diritto-dovere del cittadino (Legge 27/12/1988. n. 470, art. 6) e costituisce il presupposto per usufruire di una serie di servizi forniti dal Consolato italiano all'estero, nonché per l'esercizio di importanti diritti, come la possibilità di:</u> votare per elezioni politiche e referendum per corrispondenza nel Paese di residenza, e per l'elezione dei rappresentanti italiani al		

Parlamento europeo nei seggi istituiti dalla rete diplomatico-consolare nei Paesi appartenenti all'Unione Europea ottenere il rilascio o rinnovo di documenti di identità e di viaggio, nonché certificazioni Ciascun Comune ha la propria AIRE e ha il compito di tenerla aggiornata. La cancellazione dall'AIRE avviene: per iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente (APR) di un Comune italiano a seguito di trasferimento dall'estero o rimpatrio per morte, compresa la morte presunta giudizialmente dichiarata per irreperibilità presunta, salvo prova contraria, trascorsi cento anni dalla nascita o dopo la effettuazione di due successive rilevazioni, oppure quando risulti non più valido l'indirizzo all'estero comunicato in precedenza e non sia possibile acquisire quello nuovo	
--	--

per perdita della cittadinanza italiana.

STATO CIVILE: Gli atti dello stato civile predisposti in base ad apposite formule, approvate con decreto del Ministro dell'Interno, rispondono all'esigenza di documentare pubblicamente fatti influenti sullo stato delle persone: nascita, matrimonio, unione civile, morte, cittadinanza. Tali atti sono raccolti in appositi registri, nei quali si procede all'iscrizione degli atti recanti le dichiarazioni rese all'ufficiale, nonché alla trascrizione degli atti trasmessi da altri pubblici ufficiali e all'annotazione di atti successivi alla prima iscrizione.

ELETTORALE: redazione verbali inerenti alle revisioni elettorali (semestrali / dinamiche) rifacimento liste elettorali, elaborazione e tessere elettorali, aggiornamento annuale Albo Scrutatori e Presidenti di Seggio, progetto di semplificazione e dematerializzazione della tenuta delle liste elettorali, contatto con i vari Enti;

Visto il Decreto Legge che prevede i referendum abrogativi che si terranno domenica 8 e lunedì 9 giugno hanno come oggetto le modifiche alla legge sull'acquisizione della cittadinanza italiana per residenti stranieri e l'abrogazione di alcune norme in tema di lavoro, tre delle quali originariamente introdotte dal Jobs Act nel 2016;

ISTAT: aggiornamento mensile, trimestrale, semestrale ed annuale delle statistiche demografiche e stato civile, Censimento delle Istituzioni Pubbliche. Preparazione documentazione per il censimento permanente della popolazione che si terrà nel 2026;

TESTAMENTO BIOLOGICO (DAT) Con l'approvazione della legge 219/2017, che per la prima volta in Italia ha disciplinato la volontà individuale su come essere curati anche quando non si può più guarire, attraverso la stesura delle disposizioni anticipate di trattamento.

Il biotestamento può essere redatto in varie modalità, VIDAS ha predisposto un modello DAT compilabile utile come guida per la stesura del documento, predisposizione della modulistica aggiornata alle nuove disposizioni legislative;

• **COMMISSIONE COMUNALE IMPRENDITORI AGRICOLI:** Il D.lgs n. 99/04 stabilisce che le regioni accertino il possesso dei requisiti di conoscenze e competenze professionali di cui all'art. 5 del Reg. (CE) n. 1257/1999 e del Consiglio del 17 maggio 1999 per conseguire la qualifica di IAP

(Imprenditore agricolo professionale), così come integrato col successivo D.lgs n. 102/05, pertanto vengono predisposte le riunioni che consistono nella convocazione dei rappresentanti, stesura del verbale, lettera di accertamento per il richiedente;

PROTOCOLLO: protocollazione atti in arrivo ed uscita dei vari uffici comunali;

IMU: controllo ed invio accertamento IMU/TASI in collaborazione con l'Ufficio Tecnico edilizia privata con la ditta STEP;

FIERA DI VALLE: Il comune è partecipe con l'Associazione Turistica Roccabruna nell'organizzare l'evento annuale "FIERA DI VALLE E GRAN CASTAGNATA" pertanto vengono impartite tutte le pratiche di richieste contributi, di predisposizione determine e documentazione varia per l'allestimento del mercatino artigianale che si svolge la domenica;

ALPEGGIO: Controllo ed adempimenti relativi alle pratiche inerenti i cittadini privanti nella compilazione dei modelli di monticazione e demonticazione bestiame (modelli 6 e modelli 7) per l'alpeggio estivo 2025, impartizione delibera inerente la concessione del terreno ad usi civici ad imprenditore agricolo residente nel nostro comune;

Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni;

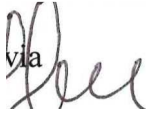
Censimento permanente della popolazione nominata come RUCC, corsi di preparazione, elaborazione questionari, allineamento con l'anagrafe comunale;

- Censimento delle Forze di Lavoro edizione 2026/2027 intervista presso il domicilio delle famiglie secondo il metodo CAPI, oppure telefonicamente secondo il metodo CATI; Corsi di aggiornamento Anagrafe Stato Civile Elettorale Protocollo PagoPa inerenti all'installazione del nuovo programma "Nuvola"; - Installazione e corso di aggiornamento sul programma "Comune Facile" per il rilascio delle cedole librarie per la scuola primaria; Sportello di apertura al pubblico;												
TEMPI											Novembre	
OB. 1												
OB. 2												
OB. 3												
OB. 5												
OB. 6												
OB. 8												
OB. 10												
OB. 11												
OB. 12												
OB. 13												

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore			Dirigente	
Amministrativo-Anagrafe-Stato		Civile	-	ISAIA Silvia
Elettorale		via 		
Collaboratori interni				
Categoria	Nome e cognome			

COMUNE DI ROCCABRUNA**OBIETTIVI DI GESTIONE ANNO 2026 - SETTORE TECNICO**

Settore	Responsabile del Servizio
Edilizia privata e urbanistica	Geom. Simonetta MARTINI
Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP relativo all'esercizio 2026/2028 e approvato e dal Consiglio Comunale con delibera n. 47 del 23/12/2025; 1) Adempimenti in merito agli atti amministrativi inerenti le pratiche tecniche e partecipazione a corsi di aggiornamento; 2) Studio e rilascio pratiche edilizie: SCIA, CILA, CILAS, PAS, PERMESSI DI COSTRUIRE, AUTORIZZAZIONI PAESAGGISTICHE, sopraluoghi•, 3) Sportello di apertura al pubblico per consulenze, disponibilità nella compilazione dei modelli F24 relativi all'IMU e verifiche conteggi; 4) Controllo accertamenti IMU/TASI in collaborazione con l'ufficio anagrafe e con la ditta assegnataria delle verifiche; 5) Elaborazione e rilascio certificati urbanistici; 6) Responsabile e gestione servizi edilizia privata. 7) Responsabile e gestione urbanistica, gestione varianti al PRG, piani esecutivi ecc.. 8) In collaborazione con il responsabile dell'ufficio finanziario, predisposizione atti relativi alla Tassa IMU, affidamenti controlli e verifiche; 9) Disponibilità e reperibilità in caso di emergenze sul territorio comunale per un intervento immediato su richiesta	

del Sindaco.

- 10) **Reperibilità nelle emergenze ad attivazione del C.O.I.**
- 11) **Gestione Statistiche e rapporti con l' ISTAT;**
- 12) **Responsabile " progetto IRIDE programma Casa".**
- 13) **Rapporti con la Commissione Agricoltura comunale per quanto di competenza;**
- 14) **Responsabile unico dei procedimenti dello Sportello Unico Digitale SUE e SUAP.**
- 15) **Pubblicazioni sul MEF degli atti inerenti imposte e tasse comunali;**
- 16) **Redazione e trasmissione Anagrafe Tributaria;**
- 17) **Compilazione e aggiornamento Anagrafe Prestazioni e incarichi;**
- 18) **Compilazione e aggiornamento Anagrafe delle Partecipazioni comunali;**

- | | |
|---|--|
| <p>19) Responsabile gestione aggiornamento sito istituzionale Internet sulle materie di propria competenza d'intesa con il Dirigente responsabile del personale.</p> <p>20) Responsabile per tutti gli altri compiti attribuiti dallo statuto, regolamenti, atti del Comune e dalla legislazione vigente inerenti alle mansioni del proprio profilo professionale.</p> <p>21) Collaborazione nello svolgimento del Censimento della popolazione con la qualifica di rilevatore, partecipazione ai corsi, verifiche sul territorio, contatti con le famiglie, e partecipazione ai compiti dell'U.C.C.</p> <p>22) Partecipazione svolgimento operazioni elettorali;</p> <p>23) Aggiornamenti professionali e partecipazione a commissioni istituzionali e per lo svolgimento delle proprie mansioni;</p> <p>24) Responsabile per tutti gli altri compiti attribuiti dallo statuto, regolamenti, atti del Comune e dalla legislazione vigente inerenti alle mansioni del proprio profilo professionale.</p> <p>25) Responsabilità di valenza esterna degli atti amministrativi di competenza prodotti sotto il profilo amministrativo, civile e penale.</p> <p>26) Sopralluogo, verifiche e conseguente rilascio di dichiarazioni alloggiative per ricongiungimento familiari residenti all'estero.</p> <p>27) Rappresentante dei lavoratori RSU, interfaccia con il sito dell'ARAN, per la comunicazione dei dati relativi alle votazioni;</p> <p>28) Progetti CRC Fondazione di Cuneo, contributo +API annuale e domanda progetto "Spazzamondo";</p> <p>29) Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2026, per conto di ISTAT, in qualità di membro coordinatore U.C.C., dell'istituto ufficio di rilevazione del Comune di Roccabruna;</p> <p>30) Richieste DURC per controllo imprese, implementazione</p> | |
|---|--|

sicurezza cantieri sulle pratiche dello Sportello SUE; 31) Liquidazioni incarichi ditta incaricata agli accertamenti IMU sugli anni pregressi; 32) Rapporti con il pubblico per consulenze di varia natura: tributi, edilizia, urbanistica, Sportello attività produttive ecc. 33) Rilascio Certificati di destinazione urbanistica, per la redazione degli atti di compra-vendita o di successione, in tempi molto ristretti. (di solito una settimana massima). 34) Redazione Determine o proposte di delibere in materia di edilizia e urbanistica; 35) Redazione Determine di liquidazione importi IMU versati in eccedenza; 36) Responsabile primo soccorso, frequentazione corsi biennali di aggiornamento; 37) Partecipazione webinar per aggiornamenti sulle varie fasi di modifica e implementazione software.	
---	--

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

									Settembre		Novembre	Dicembre
OB. 1												x
OB. 2												x
OB. 3												x
												x
OB. 5												x
OB. 6												x
												x
OB. 8												x
												x
OB. 10												x
OB.												x
OB. 12												x
OB. B												x
OB. 14												x
OB. 15												x
OB. 16												x
OB. 17												x
OB. 18												x
OB. 19												x
OB. 20												x
OB. 21												x
OB. 22												x
OB. 23												x
OB. 24												x
OB. 25												x

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

OB. 26												X
OB. 27												X
OB. 28												X
OB. 29												X
OB. 30												X
OB. 31												X
OB. 32												X
OB. 33												X
OB. 34												X
OB. 35												X
OB. 36												X
OB. 37												X

PERSONALECOINVOLTONELL'OBIETTIVO

Settore	Funzionario
Tecnico	Geom. Simonetta MARTINI

COMUNE DI ROCCABRUNA**OBIETTIVI m GESTIONE ANNO 2026 - SETTORE AMMINISTRATIVO**

Settore	Responsabile del Servizio
Amministrativo/Polizia Locale	ACCHIARDI Valeria
Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUP relativo all'esercizio 2026 e approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 89 del 25/11/2025 e dal Consiglio Comunale con delibera n. 47 del 23/12/2025: 1) Protocollo posta in arrivo e partenza. 2) Adempimenti connessi all'erogazione di misure di solidarietà sociale quali assegno 3^A figlio, assegno maternità, esenzione ticket, accesso alla locazione; 3) Aggiornamento modulistica e adempimenti connessi al nuovo Regolamento UE n. 679/2016 sulla protezione dei dati personali. Approfondimento evoluzione e adempimenti conseguenti. 4) Aggiornamento modulistica e adempimenti connessi all'amministrazione trasparente; 5) Supporto attività predisposizione atti organi amministrativi e adempimenti conseguenziali (delibere, determine, pubblicazioni, comunicazioni ecc...) 6) Attività connesse all'iter per l'iscrizione on-line alla Mensa Scuola dell'infanzia Primaria Secondaria di primo grado per l'a.s. 2022/2023, al trasporto scolastico, al pre-ingresso, assistenza alunni; 7) Redazione Avvisi di pagamento PagoPA per i servizi scolastici ed eventuali solleciti per mancato pagamento;	

8) Adempimenti connessi all'affidamento del servizio di assistenza alle autonomie a.s. 2026/2027; 9) Adempimenti connessi all'affidamento del servizio di trasporto alunni a.s. 2026/2027; 10) Gestione spese casa anziani: affitto consumo energia elettrica consumo metano con conseguente redazione Avvisi di Pagamento PagoPA; 11) Partecipazione a Corsi di aggiornamento professionali. 12) Polizia Mortuaria, compilazione pratiche inerenti al rilascio contratti cimiteriali, inumazione/esumazione, presenza in servizio funerali e cerimonie ufficiali; 13) POLIZIA MORTUARIA: caricamento dati su programma Sisco denominato TOMBAL•, 14 POLIZIA LOCALE: Presenza a cerimonie ufficiali;	
--	--

15) Iter richieste contributi PNRR e conclusione pratiche; 16) Iter gestione contributi scuole; 17) Attività relative alle pratiche settore SUAP e commercio; 18) Gestione ufficio Tributi in collaborazione con il servizio finanziario, redazione elenco contribuenti, ruolo TARI, solleciti di pagamento; 19) Gestione pratiche relative al Canone Patrimoniale (entrate relative all'occupazione di aree pubbliche e la diffusione di messaggi pubblicitari; 20) POLIZIA LOCALE: gestione servizi relativi al controllo del rispetto norme Codice della Strada, finalizzate all'aumento della sicurezza; 21) POLIZIA LOCALE: gestione pratiche burocratiche inerenti il settore (parcheggi invalidi, ordinanze relative alla viabilità, segnaletica, passaggi di proprietà automezzi, ecc.); 22) POLIZIA LOCALE: collaborazione con le altre forze di Polizia per la sicurezza pubblica; 23) POLIZIA LOCALE: Potenziamento attività e servizi supplementari di controllo territorio e ordine pubblico attraverso videosorveglianza; 24) POLIZIA LOCALE: Compilazione statistiche varie; 25) Servizio di affissioni e pubblicità; 26) Notifiche; 27) Adempimenti relativi la Biblioteca e iter richieste contributi (L.R..11/2018); 28) Gestione amm/va automezzi comunali; 29) Aggiornamento costante del sito istituzionale; 30) Apertura sportello al pubblico; 31) ANAGRAFE: rilascio certificati di anagrafe e stato civile in aiuto	
--	--

all 'ufficio preposto; 32) ELETTORALE: servizio per referendum, apertura ufficio oltre orario di lavoro, presenza durante svolgimento votazioni, elaborazione/consegna tessere elettorali; 33) Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.												
OB. 1												x
OB. 2												x
OB. 3												x
												x
OB. 5												x
OB. 6								x				

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

												X
OB. 8									X			
									X			
OB. 10												X
OB. 11												X
OB. 12												X
OB. 13												X
												X
OB. 15												X
OB. 16												X
OB. 17												X
OB. 18												X
OB. 19												X
OB. 20												X
OB.21												X
OB. 22												X
OB. 23												X
OB. 24												X
OB. 25												X
OB. 26												X
OB. 27												X
OB. 28												X
OB. 29												X
OB. 30												X
OB. 31												X
OB. 32												X
OB. 33												X
OB. 34												X
OB. 35												X

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	Dirigente
Amministrativo/Polizia Locale	ACCHIARDI Valeria 

Collaboratori interni	
Categoria	Nome e cognome

COMUNE DI ROCCABRUNA

OBIETTIVI DI GESTIONE ANNO 2026 - SETTORE AMMINISTRATIVO

Settore	Responsabile del Servizio
Tecnico	Geom. Olivero Roberto
Obiettivo: descrizione sintetica Descrizione, finalità da perseguire, modalità, linee guida di attuazione	Peso attribuito
Realizzazione di quanto previsto nella nota di aggiornamento al DUPS all'esercizio relativo 2026 e approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. n. 52 e dal Consiglio Comunale con delibera n. 47 del 23.12.2025. I) 2) Lavori inerenti allo sgombero neve, pulizia marciapiedi, 3) ingresso scuola infanzia/primaria, ingresso sede municipale ed ufficio postale; 4) 5) Lavori inerenti al taglio erba, potatura piante e siepi, pulizia cigli strada comunali; 6) 7) 8) 9) Lavori cimiteriali consistenti in inumazioni/esumazioni, 10) scavo fosse, aperture loculi, pulizia camera mortuaria, II) pulizia e taglio erba cimiteri comunali; Sistemazione e sorveglianza aree adibite alla raccolta rifiuti ingombranti; Affissioni manifesti pubblicitari, necrologi defunti, pulizia pensiline; Manutenzione e pulizia automezzi comunali; Pulizia e sistemazione magazzini comunali; Controllo del territorio; Collaborazione con il personale assunto in carica come socialmente utili; Rappezzi stradali; Collaborazione con gli uffici comunali;	

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

OB. 1												
OB. 2												
OB. 3												
OB. 5												
OB. 6												
OB. 8												
OB. 10												
OB. 11												
OB. 12												
OB. 13												

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO

Settore	DIPENDENTE
Tecnico manutentivo — necroforo	FALCO BRARDA Emilio

Obiettivi di Performance

Gli obiettivi di performance sono selezionati in modo mirato e prioritario, tenendo conto delle risorse disponibili, dei vincoli finanziari, dei rischi amministrativi e corruttivi e delle aspettative degli stakeholder. Essi sono formulati in modo chiaro e misurabile e sono accompagnati da indicatori coerenti, basati su dati affidabili. I target di miglioramento sono definiti in modo realistico ma sfidante.

La valutazione finale della performance, svolta a consuntivo, consente di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e di analizzare le cause degli eventuali scostamenti. I risultati della valutazione sono utilizzati come strumento di apprendimento organizzativo, orientato al miglioramento continuo della capacità dell'Amministrazione di generare Valore Pubblico.

Gli obiettivi di performance sono tutti contenuti nel DUPS ed integralmente riportati nell'Allegato n. 1. Deve intendersi comunque assegnato ai responsabili di ciascun servizio il seguente obiettivo trasversale:

- Rafforzamento e consolidamento del processo di convergenza nel progressivo miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture pervenute dai fornitori di beni, servizi e opere pubbliche (Indicatori di attuazione: Riduzione del debito residuo di almeno il 10% e/o contenimento debito residuo entro il 5% del totale fatture ricevute + Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamento entro i 30 giorni).

Obiettivi di pari opportunità

Si rimanda al Piano delle Azioni Positive redatto ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" in ultimo approvato con D.G.C. n. 25 del 17/02/2026.

Esso indica obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente e si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate. Le azioni positive sono impiegate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre 2025 risulta essere il seguente:

UOMINI N. 2 DONNE N. 3 TOTALE N. 5. Non è presente personale con qualifica dirigenziale, ma n. 4 E.Q. di cui n. 3 donne.

Il Segretario comunale in servizio dal 1° febbraio 2021, in convenzione dapprima con il Comune di Dronero e dal 17/05/2022 anche con il Comune di Moretta, è donna.

Il Comune si avvale inoltre dal 2009 delle prestazioni lavorative esercitate in forma associata mediante convenzione, con il vicino comune di Villar San Costanzo, di un dipendente in organico a tale Ente, come Funzionario area Tecnica.

Dalla rilevazione del personale in servizio al 31 dicembre 2025, si ricava che il sesso femminile è in misura superiore (3 uomini, compreso il dipendente in convenzione) e n. 4 donne compreso il Segretario). Non occorre, però, favorire il riequilibrio ai sensi dell'art. 48 co. 1 del D.Lgs. 11/04/2006 n. 198 in quanto non sussiste un divario fra generi inferiore a due terzi.

Obiettivi ed Azioni

L'aggiornamento del Piano triennale delle Azioni Positive si propone i seguenti obiettivi e azioni:

Obiettivi:

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Roccabruna riguardano la flessibilità dell'orario di lavoro e le modalità di concessione del part-time, al fine di evitare che si determinino all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2026-2028 sono:

1. La tutela ed il riconoscimento del fondamentale e irrinunciabile diritto di pari libertà e dignità da parte dei lavoratori e delle lavoratrici;
2. La garanzia del diritto dei lavoratori a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
3. La tutela del benessere psicologico dei lavoratori, anche attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing;
4. Lo sviluppo di una modalità di gestione delle risorse umane lungo le linee delle pari opportunità, nello sviluppo della crescita professionale e dell'analisi delle concrete condizioni lavorative, anche sotto il profilo della differenza di genere;
5. Promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro;
6. Il lavoro agile verrà sviluppato in armonia con le novità normative e contrattuali proseguendo l'esperienza del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste in sede nazionale in un'ottica di maggiore autonomia e responsabilità delle persone orientata verso il perseguimento di obiettivi e risultati più che incentrata sul rispetto del mero "tempo di lavoro". E' di prossima approvazione il Regolamento sul lavoro agile ed il lavoro da remoto;

7. Favorire l'istituto della mobilità interna quale strumento per ricercare all'interno dell'Ente (prima che all'esterno) le nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Azioni:

- a) Il Comune si impegna ad assicurare nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di ciascun genere, ove possibile in relazione alla situazione organizzativa ed economico-finanziaria del Comune, e a richiamare espressamente nei bandi di concorso/selezione il rispetto della normativa in materia di pari opportunità.
- b) Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
- c) Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi.

- d) Annullare la possibilità che si privilegi nelle selezioni l'uno o l'altro genere: in caso di parità di requisiti tra un candidato donna ed un candidato uomo l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente motivata.
- e) Ai fini della nomina di altri organismi collegiali interni al Comune, composti anche da lavoratori, l'impegno è di richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto dell'equa presenza di entrambi i generi nelle proposte di nomina.
- f) Evitare ogni discriminazione indiretta che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:
 - Posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
 - Limitazione delle opportunità di partecipare alla vita ed alle scelte aziendali;
 - Limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione in carriera.

Formazione e riqualificazione del personale:

- a) I piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni area, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
- b) Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni, nei limiti delle dimensioni del Comune, e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti.

c) sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo periodo a vario titolo, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra i lavoratori ed il Comune durante l'assenza ed al momento del rientro.

Conciliazioni e flessibilità orarie

a) Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, ponendo al centro dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze del Comune con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti, compatibilmente con le primarie esigenze organizzative del Comune e coi vincoli di finanza pubblica, quali:

- garantire la flessibilità di orario sia in entrata che in uscita, in ragione di motivate esigenze familiari personali: il ricorso al lavoro agile quale modalità spazio-temporale di svolgimento della prestazione lavorativa.

Sicurezza sul luogo di lavoro:

a) In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il datore di lavoro;
- è stato nominato il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione;
- è stata data attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi e formativi.

Diffusione informazioni sulle pari opportunità

a) Il piano triennale delle azioni positive è pubblicato all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune in "Amministrazione trasparente - Sezione Disposizioni generali", e costituirà parte integrante e sostanziale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026/2028.

b) Verrà data informazione del Piano e dei suoi contenuti al personale dipendente del Comune.

c) Nel periodo di vigenza del piano potranno essere presentati al CUG (Comitato unico di garanzia) pareri, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte dei dipendenti in modo da poter procedere, alla scadenza, a un aggiornamento adeguato e condiviso.

Comitato unico di garanzia (CUG)

a) E' prevista l'istituzione del Comitato unico di garanzia nelle forme previste dalla legge e dagli atti interpretativi del governo.

b) Il CUG si compone di un numero di membri, scelti secondo quanto stabilito dalla Linee guida della presidenza del Consiglio, da definirsi considerando le ridotte dimensioni del Comune.

Il Comune potrà convenzionarsi con altri enti per la costituzione di un CUG unico la cui organizzazione e funzionamento saranno disciplinati congiuntamente da tutti gli enti convenzionati. Gli obiettivi da perseguire tendono complessivamente ad intraprendere politiche ed azioni a sostegno delle pari opportunità e per prevenire comportamenti discriminatori fra i due sessi, favorendo adeguati percorsi di formazione e promuovendo l'organizzazione del lavoro in modo tale da favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, sia per i lavoratori che per le lavoratrici.

Verrà avviato, pertanto, l'iter per addivenire alla costituzione di tale Comitato, ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato ed integrato dall'art. 21 della L. 183/2010 e in ossequio alla Direttiva del Ministro P.A. del 4/03/2011 e n. 2/2019.

Le Misure finanziate nell'ambito del PNRR:

1.2 "Cloud"	
1.3.1 "Piattaforma digitale nazionale dati"	
1.3.1 "ANNCSU"	
1.4.1 "Sito e servizi"	
1.4.3 "Adozione app IO"	
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"	
1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA 2"	
1.4.4 "Spid e CIE"	
1.4.4 "Stato Civile"	
1.4.5 "Piattaforma notifiche digitali"	
2.2.3 "Suap e Sue"	
2.2.3 "Suap Enti Terzi"	
1.4.5 "Sue"	

Missione 1.3 - I 2.1	CUP J57B22000000006	Recupero dell'ex casa canonica in b.ta Norat per la realizzazione dell'hub del benessere
Missione 1.3 - I 2.1	CUP J57B22000000006	Riqualificazione della viabilità e spazi pubblici in borgata Norat, per migliorare accoglienza dei fruitori dell'HUB del Benessere

Obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) – inteso quale atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni/enti ai fini dell'adozione dei propri piani - individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione degli strumenti.

La strategia nazionale anticorruzione presentata nel PNA 2025 è riferita al triennio 2026-2028 e si articola in 6 linee strategiche, 12 obiettivi, declinati in azioni, tempi, risultati attesi, indicatori e target per anno.

Con l'intento di innovare nella continuità, il PNA 2025 propone per la prima volta un disegno di strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per l'Italia articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori che diventano a loro volta obiettivi strategici per gli Enti, nella logica della progressiva evoluzione.

In riferimento al PNA 2025, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione del rischio corruttivo del Comune di Roccabruna sono i seguenti:

- Incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente (2026-2027-2028)
- Predisporre progressivamente una mappatura unica e integrata di tutti i processi a rischio (2026 – 2027-2028)
- Realizzare forme di coordinamento tra RPCT e altri attori coinvolti nella predisposizione del PIAO (2026 2027)
- Rafforzare i processi di controllo sull'affidamento degli incarichi pubblici (2026 – 2027-2028)
- Consolidare la digitalizzazione dei processi di approvvigionamento con riferimento alla fase di esecuzione dei contratti migliorando le competenze del personale (RUP, DEC, DL, relativi collaboratori, collaudatori, etc.) in materia di utilizzo delle piattaforme digitali (2026 – 2027-2028)
- Allineare i canali interni delle segnalazioni e formare e sensibilizzare il personale in base alle indicazioni ANAC su whistleblowing (2026-2027).

2.3 SOTTOSEZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In data 28 gennaio 2026, con propria deliberazione n. 19, ANAC ha approvato il [Piano Nazionale Anticorruzione 2025](#), con l'intento di innovare nella continuità.

Il PNA, frutto di un lavoro di scambio e di collaborazione tra gli uffici dell'Autorità coinvolti per i diversi settori di competenza, è stato adottato in via preliminare dal Consiglio dell'Autorità nella seduta del 30 luglio 2025 e posto in consultazione pubblica dal 7 agosto al 30 settembre 2025. Le osservazioni e i suggerimenti pervenuti sono stati considerati nella stesura del testo finale del PNA approvato dall'Autorità in data 11 novembre 2025 per l'invio al parere del Comitato interministeriale e della Conferenza Unificata. Acquisiti questi pareri, il Consiglio dell'Autorità ha approvato definitivamente il PNA con la Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026. Le indicazioni contenute nel PNA valgono per la programmazione anticorruzione relativa al triennio 2026-2028.

Il PNA 2025 propone una strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza articolata in linee strategiche, obiettivi, azioni concrete, risultati attesi e indicatori. Il documento strategico contiene linee strategiche generali a cui corrispondono obiettivi di competenza di ANAC ed obiettivi di competenza specifici per gli Enti destinatari della disciplina in materia.

Il PNA 2025 contiene inoltre: indicazioni per la stesura della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, le semplificazioni del PIAO, a partire dal 2026, previste per enti con meno di 50 dipendenti, una sezione dedicata ai Contratti pubblici con rischi e misure individuate per ogni fase di gestione, un approfondimento dedicato alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità ed infine un'analisi delle criticità riscontrate nelle sezioni di Amministrazione Trasparente.

La presente sottosezione è quindi è predisposta nel rispetto di queste indicazioni ed ha previsto la raccolta di tutti gli strumenti per la prevenzione del rischio corruttivo in un unico allegato.

Una efficace azione di prevenzione della corruzione comporta il coinvolgimento di tutti coloro che operano nell'amministrazione, mediante continue e fattive interlocuzioni con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) da parte dei vari soggetti responsabili delle diverse aree gestionali.

La collaborazione fra questi soggetti deve essere continua e riguardare l'intera attività di predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione, contribuendo a creare un contesto istituzionale e organizzativo di reale supporto al RPCT.

2.3.1 Il Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno definisce le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione/ente opera che potrebbero favorire/agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione

Per questa analisi si rinvia all'approfondimento presente nella Sottosezione del **PIAO 2.1 "Valore Pubblico"**.

2.3.2 Il Contesto interno

L'analisi del contesto interno/organizzazione rappresenta la struttura organizzativa dell'amministrazione/ente.

Per questa parte, si rinvia alla Sottosezione del **PIAO 3.1 "Organizzazione e capitale umano"** che illustra nel dettaglio la struttura organizzativa/organigramma e le risorse umane riferite alle diverse unità organizzative dell'amministrazione/ente e le eventuali tipologie di atti corruttivi.

2.3.3 Esiti Monitoraggio annualità 2025 – Contesto di Rischio

Nel mese di gennaio 2026, il RPCT ed i Responsabili di Servizio/Elevate Qualificazioni hanno realizzato le attività di monitoraggio sul PTPCT 2025-2027, i cui esiti sono contenuti nella relazione del RPCT pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti" rinvenibile al link: <https://www.comune.roccabruna.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/104/Relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/#>

Gli esiti del monitoraggio non hanno evidenziato situazioni pregiudizievoli o tali da comportare significativi cambiamenti all'attuale impostazione generale della disciplina di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, reputandosi le relative misure efficaci e idonee allo scopo, tenuto conto che nel corso dell'anno 2025, come del resto anche negli anni precedenti, non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative importanti e neanche modifiche significative delle altre sezioni del PIAO che potevano incidere sulla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (vedi tabella sottostante).

Sulla base di queste valutazioni è stato quindi elaborato il presente Piano.

Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi, riportando le fattispecie penali (e il numero), anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (Parte I, § 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.)		
Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione	No	
Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	No	
Acquisizione e gestione del personale	No	
Contratti pubblici	No	
Autorizzazioni e Concessioni	No	

Contributi, Sovvenzioni ed altri benefici	No	
Affari legali e contenzioso	No	
Incarichi e Nomine	No	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
Aree di rischio ulteriori	No	
Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel PTPCT 2024 o nel MOG 231 erano state previste misure per il loro contrasto	Non si sono verificati eventi corruttivi	

2.3.4 Le aree di rischio

Le aree di rischio previste dal PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune inserita nel “Piano dei Rischi 2026”, sono le seguenti

AREA	Si
Contratti Pubblici	☒
Contributi, Sovvenzioni ed altre erogazioni liberali	☒
Concorsi e Prove Selettive	☒
Autorizzazioni e Concessioni	☒
Controlli, verifiche ed ispezioni	☒
Processi ad elevato rischio	☒
Entrate, Spese e Patrimonio	☒
Gestione del Territorio	☒

L'individuazione delle aree di rischio rappresenta il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica “sul campo” dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi d'istituto svolti nell'Ente.

In adesione al PNA 2019 ed al PNA 2022 e relativi aggiornamenti, per ciascuna Area di Rischio è stato individuato lo specifico “**Registro dei Rischi**”, al cui interno:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo risulta la seguente:

- Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio di impatto e probabilità.

- Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso").
- La valutazione è effettuata in autovalutazione da parte dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi.

2.3.5 La valutazione del rischio – Gli indicatori

Per la redazione della presente sottosezione, sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

Indicatori per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	Si	No
Livello di interesse "esterno"	☒	☐
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	☒	☐
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	☒	☐
Grado di attuazione delle misure	☒	☐
Segnalazioni pervenute	☒	☐
Impatto sull'immagine dell'Ente	☒	☐
Impatto in termini di contenzioso	☒	☐
Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	☒	☐
Danno generato	☒	☐

2.3.6 Il Trattamento del Rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste.

Le misure obbligatorie previste dalla norma hanno carattere di trasversalità, vengono definite "misure generali" e sono sempre applicabili, in quanto compatibili, rispetto a qualsiasi attività lavorativa svolta nell'Ente.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio “alto”.

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nell’Allegato Unico **“Piano dei rischi 2026”**.

La gestione del rischio, infine, si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’intero processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

2.3.7 Trasparenza Amministrativa

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa.

Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell’amministrazione e conseguentemente la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l’avvio e lo svolgimento del procedimento e permette di verificare l’eventuale di “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e permette di verificare l’eventuale utilizzo improprio di risorse pubbliche;
- conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

Obblighi di pubblicazione

Questa sezione deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/2019, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33/2013, ha previsto sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

L'ANAC aveva già approvato una delibera (n. 495/2024), che introduceva nuove regole per la **pubblicazione online di informazioni da parte delle amministrazioni pubbliche**.

Con la più recente delibera n. 497 del 3 dicembre 2025, l'Autorità Nazionale Anticorruzione mette a disposizione ulteriori schemi di pubblicazione così da favorire enti e amministrazioni nella gestione della sezione **"Amministrazione Trasparente"** dei portali istituzionali, semplificando le attività di pubblicazione e consultazione dei dati, grazie a **modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione**.

Per le azioni previste in tema di obiettivi strategici secondo il PNA 2025 si rimanda agli obiettivi strategici in materia di trasparenza come dettagliati nella **Sottosezione 2.2 – Performance**.

Monitoraggio della Trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.

Il monitoraggio sulle misure di trasparenza consente al RPCT di formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento.

Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato, nonché la capacità delle amministrazioni di censire le richieste di accesso e i loro esiti all'interno del registro degli accessi.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Gli obblighi di pubblicazione sono contenuti nell'Allegato Unico **"Mappa della Trasparenza 2026"**.

2.3.8 Monitoraggio dei rischi corruttivi

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

- a) Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio (Allegato Unico), che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

- b) Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti" rinvenibile al link: <https://www.comune.roccabruna.cn.it/servizi/amministrazione-trasparente-dett/104/Relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/#>

Nel caso in cui dal monitoraggio non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, non si rilevino modifiche organizzative rilevanti, non sia necessario modificare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, il Piano, dopo la sua prima adozione, in presenza dei predetti presupposti, può essere confermato per le successive due annualità, con apposito atto dell'organo di indirizzo.

2.3.9 Allegato Unico

Le misure di contrasto alla corruzione intraprese o da intraprendere dall'Ente sono riepilogate nell'allegato unico.

L'allegato unico si compone di:

- **Misure generali di contrasto alla corruzione**
- **Piano dei Rischi 2026 (elaborato secondo la metodologia prevista dal PNA 2019 e s.m.i.)**
- **Mappa della trasparenza**

Nella scheda allegata “**Piano dei rischi 2026**” è riprodotta la mappatura dei processi predisposta dall’Ente secondo le Aree di rischio indicate, che secondo il principio di gradualità, attiene a tutta le attività d’istituto dell’ente.

Allegati: **2.3 Allegato Unico Piano dei Rischi 2026**

2.3.1 Allegato Unico Mappa della Trasparenza 2026

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

L'assetto istituzionale ed organizzativo rappresenta uno strumento fondamentale a disposizione dell'Amministrazione per il conseguimento degli obiettivi di medio e lungo periodo ed è quindi cruciale l'adozione di una strategia unitaria per la gestione dell'organizzazione e del capitale umano.

Tale strategia deve essere basata sulla centralità delle competenze intese come l'insieme di conoscenze, capacità e comportamenti necessari per svolgere efficacemente un determinato ruolo in uno specifico contesto lavorativo.

L’Ente dopo aver effettuato un confronto analitico tra le competenze disponibili all'interno dell'organizzazione e quelle richieste per il perseguimento degli obiettivi strategici, indicati nelle sezioni precedenti del PIAO, deve definire i fabbisogni in termini di quantità (numero di unità di personale), competenze specifiche necessarie, profili professionali richiesti. Infine, deve individuare le modalità più idonee per l'acquisizione o il rafforzamento di tali competenze, avvalendosi di un mix di azioni (es. reclutamento, riqualificazione interna, mobilità) e di una dettagliata programmazione delle azioni formative.

3.1 ORGANIZZAZIONE

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa dell’Ente.

Ai sensi del vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi vigente (Delibera di Giunta Comunale n° 158 del 30/12/1997, successivamente modificata ed integrata) il sistema organizzativo dell’Ente si articola in Aree:

- 1) Area Amministrativa – Protocollo – Organi Istituzionali (Segretario Comunale)
- 2) Area Finanziaria
- 3) Area Tecnica: - Settore Urbanistica, Edilizia Privata e SUAP
- 4) Area Tecnica: - Settore Tecnico Manutentivo, LL.PP.
- 5) Area Amministrativa/Demografici
- 6) Area Polizia Locale/Amministrativa

Ultima ricognizione assetto organizzativo dell’Ente è stata effettuata con DGC n. 112 del 23/12/2025.

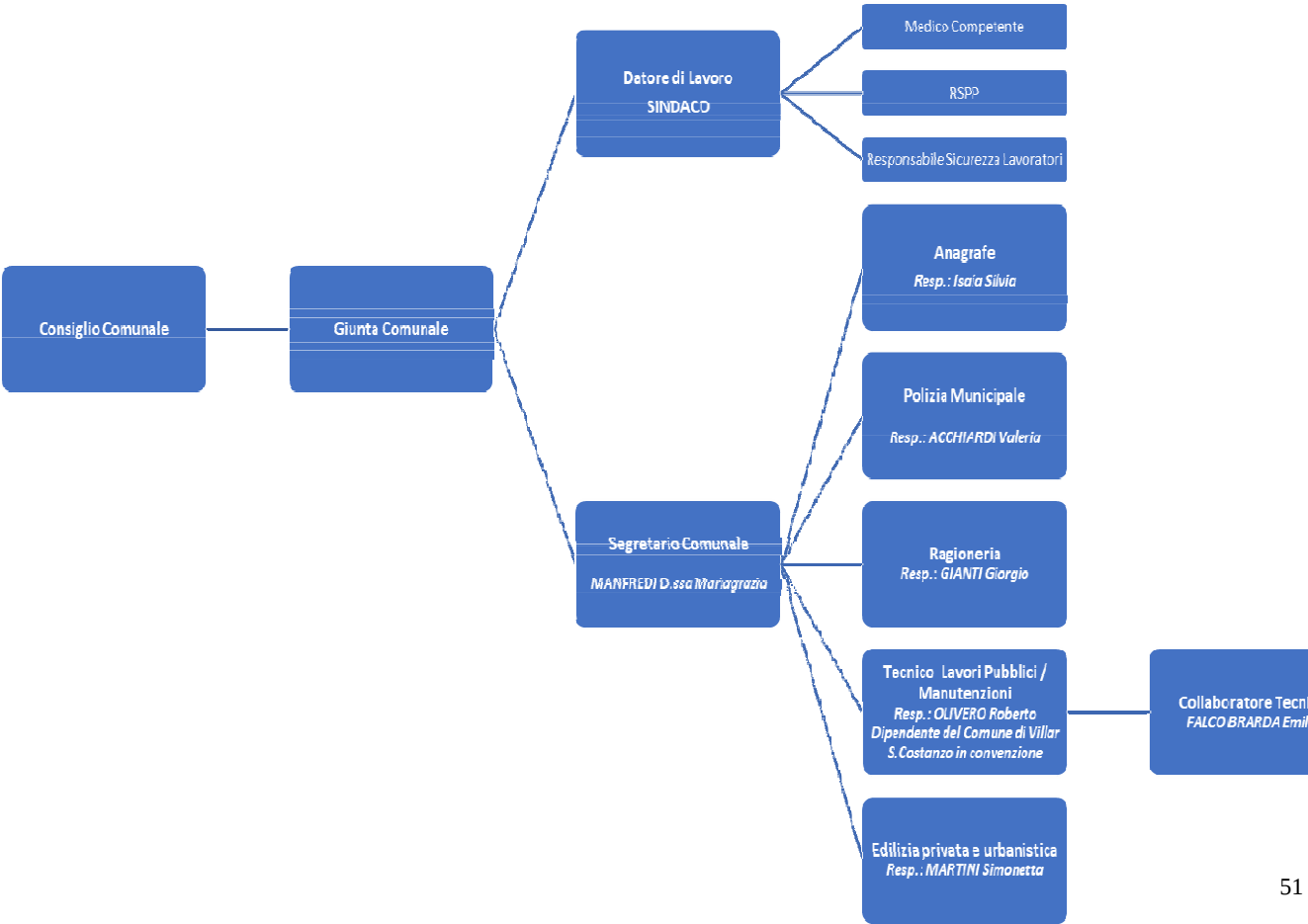
Organigramma

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Organigramma dell'Ente.

Settore/Servizio	Categoria	N.	Tempo indeterminato	Altre tipologie
Area Finanziaria	Area Funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D)	1	1	0
Area Tecnica	Area Funzionari ed elevata qualificazione (ex Cat. D)	1	1	0
	Area Operatori esperti (ex Cat.B)	1	1	0
Area Amministrativa/Demografici	Area Istruttori (ex Cat.C)	1	1	0
Area Polizia Locale/Amministrativa	Area Istruttori (ex Cat.C)	1	1	0
	TOTALE	5	5	

Con DCC n. 45 del 23/12/2024 è stato approvato il nuovo schema di Convenzione ex art. 30 TUEL con il Comune di Villar San Costanzo per la gestione associata e coordinata delle sottoelencate funzioni:

- Edilizia privata ed urbanistica
- Edilizia pubblica e manutenzioni.



Ampiezza media delle Unità Organizzative

Distribuzione Personale			
Centro di Responsabilità	N° E.Q.	N° Dipendenti	%
Area Finanziaria	1	0	20,00%
Area Tecnica – Settore Edilizia Privata – Urbanistica -SUAP	1	1	40,00%
Area Amministrativa/Demografici	0	1	20,00%
Area Polizia Locale/Amministrativa	0	1	20,00%

Nel Settore lavori pubblici e manutenzioni, il Funzionario ed EQ preposto è in organico al Comune di Villar San Costanzo in Convenzione ex art. 30 TUEL.

Eventi corruttivi

L'ente nell'anno precedente non ha registrato eventi di natura corruttiva, come da Relazione 2025 dell'RPCT.

3.2 LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile è regolamentato dalla Legge n. 81/2017, dalla Legge n. 124/2015 (Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA) e da quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Il Lavoro Agile rappresenta una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione, finalizzata a favorire la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel rispetto degli obiettivi assegnati e della parità di trattamento rispetto al lavoro in presenza.

Il Comune di Roccabruna ha approvato con DGC n. 40 del 14/04/2026 il “Regolamento per la disciplina del lavoro in modalità agile da parte dei dipendenti del Comune di Roccabruna” il cui testo è reperibile al seguente link:

https://www.comune.roccabruna.cn.it/cgi-bin/regolamenti/042920261222_COMUNE_DI_ROCCABRUNA.pdf

3.3.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Roccabruna, collocandosi nella fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (28,60%), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4 c.1 prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE, non superiore al valore soglia citato;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente al netto del FCDE	22,91%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	28,60%
Soglia Tabella 3 del DM	32,60%
	2026
Limite spesa per rispetto valore soglia tabella 1 dm	€ 330.581,03
Somma utilizzabile nell'anno per nuove assunzioni a tempo indeterminato (al di fuori della media di spesa 2011-2013)	€ 343.492,80

La somma utilizzabile per nuove assunzioni a tempo indeterminato al fine di non sfiorare la % indicata in tabella 1 del DM è pari a **€ 65.769,44**

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2026-2028 e avvenute nell'anno 2025 per le quali non sono state avviate procedure per la sostituzione.

In tale revisione, come previsto dal all'art. 14 comma 7 del DECRETO-LEGGE 6 luglio 2012, n. 95, così come modificato dalla LEGGE 30 dicembre 2024, n. 207 comma 126, rientrano le cessazioni dal servizio per processi di mobilità.

Nel corso del 2025 presso l'ente non sono avvenute cessazioni.

La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato

ANNO	FABBISOGNO
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento

La Programmazione del fabbisogno a tempo determinato e flessibile:

Ai sensi 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 possono avvenire “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...” e rispettare il limite spesa personale flessibile art. 9 comma 28 dl 78/2010 pari a zero. Il Comune di Roccabruna non ha un tetto ex art. 9 co. 28 D.L. 78/2010, non avendo fatto ricorso, in passato alle tipologie contrattuali ad esso afferenti.

Il Comune di Roccabruna non prevede il ricorso a tale strumento.

ANNO	FABBISOGNO
2026	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento
2027	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento
2028	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Roccabruna è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 2	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 2	<i>Area degli Istruttori Con incarico EQ ai sensi dell'art. 16 co. 4 CCNL 16/11/2022</i>
n. 1	<i>Area degli Operatori Esperti</i>

N. 5*	Totale
--------------	---------------

*Di Cui 1 part time

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2026.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

La pianificazione delle attività formative dell'Ente viene elaborata in conformità con le indicazioni metodologiche e operative, fornite dalle Direttive sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23-03-2023 e del 14-01-2025.

La formazione del personale è un elemento centrale e non derogabile dei processi di pianificazione e programmazione delle Amministrazioni ed è altresì riconosciuta come misura generale di prevenzione della corruzione. Inoltre, come previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025, *“la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40”*.

Le Direttive del Ministro per la pubblica amministrazione individuano specifiche aree di competenza trasversali, comuni a tutti i dipendenti:

- le competenze di *leadership* e le *soft skill*;
- le competenze a sostegno di una consapevole attuazione della *transizione amministrativa, digitale ed ecologica*;
- le competenze relative a principi e valori in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità.

Nello specifico l'Ente realizzerà tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- prevenzione della corruzione
- etica, trasparenza e integrità
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- pari opportunità ed equilibrio di genere

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

- contratti pubblici
- lavoro agile

PROGRAMMA FORMATIVO 2026-2028

Area di competenze e relativo ambito di competenza secondo la classificazione riportata al par. 4 della Direttiva del Ministro PA del 14.01.2025	Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione, con il relativo riferimento normativo	Destinatari (es. dirigenti, area professionale)	Modalità di erogazione (es. apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc.)	Numero di ore formazione pro capite pianificate	Risorse disponibili (es. Syllabus, altre fonti...)	Tempi di erogazione pianificati
Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	D.lgs. n. 81 del 2008, art. 37	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Prevenzione della corruzione e trasparenza	L. n. 190 del 2012	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Etica ed integrità	Codice di comportamento dei pubblici dipendenti (d.P.R. n. 62 del 2013 e d.P.R. n. 81 del 2023)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Protezione Dati Personali - Il GDPR	Regolamento UE 2016/679	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Parità di genere e contrasto alla violenza	Direttiva Zangrillo (2025)	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Il Codice dei Contratti pubblici	D.lgs. n. 36 del 2023	Settore Tecnico	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
Lavoro agile	Art. 14, comma 1, della l. n. 124 del 2015	Tutti	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			
La Riforma della contabilità Accrual		Settore Finanziario	apprendimento autonomo, formazione in			

COMUNE DI ROCCABRUNA

PIAO 2026-2028

			presenza, webinar, etc			
Il nuovo CCNL Funzioni Locali		Settore Segreteria	apprendimento autonomo, formazione in presenza, webinar, etc			

Formazione specifica per specifiche unità di personale

L'Ente si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità finanziarie.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il Comune di Roccabruna ritiene di procedere alla predisposizione dei contenuti della sezione 4 - Monitoraggio anche a seguito delle raccomandazioni contenute nel PNA 2025 e nelle Linee Guida 2025 sul Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO). In tali documenti si richiama l'importanza di affiancare al monitoraggio per singola Sezione/Sottosezione, un **monitoraggio integrato** volto ad evidenziare il contributo dell'organizzazione, delle misure di mitigazione dei rischi e di promozione della trasparenza, e degli obiettivi operativi, alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il RPCT, per la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", e ognuno degli altri responsabili, per la parte di propria competenza, verificano la coerenza tra quanto pianificato e attuato, monitorando in particolare gli obiettivi, gli eventuali scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate, l'efficacia delle stesse, nonché il rispetto dei tempi e delle risorse. In particolare:

- il monitoraggio della sottosezione **2.2 "Performance"**¹ e soprattutto 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. 53 del 26/06/2018.
- 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 processo di gestione del rischio, viene effettuato secondo quanto previsto dall'**Allegato Unico**. Così come indicato dal PNA 2022 e ribadito nel PNA 2025, in riferimento ai Comuni con meno di 50 dipendenti, le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure sono le seguenti:
 - tutte le amministrazioni che impiegano risorse pubbliche connesse agli interventi del PNRR e ai fondi strutturali svolgono un monitoraggio periodico sui processi che coinvolgono la gestione di tali fondi;
 - il monitoraggio delle misure di trasparenza può essere limitato ad un campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e da indicare già nella fase di programmazione. Tale campione va modificato anno per anno;
 - con riferimento alle misure generali diverse dalla trasparenza, come ad esempio la formazione, il whistleblowing, il pantouflage, la gestione del conflitto di interessi, occorre

¹ 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).

tener conto dei rilievi emersi nella relazione annuale del RPCT, concentrando l'attenzione del monitoraggio, in particolare su quelle misure rispetto alle quali sono emerse criticità.

Inoltre, per il triennio 2026 - 2028, così come previsto dal PNA 2022 di ANAC per le amministrazioni con un numero di dipendenti compreso fra 1 e 15, il monitoraggio sarà svolto 1 volta l'anno in riferimento ai processi risultati a rischio "Alto", "Critico" e "Medio", a seguito di valutazione del medesimo come da "**Allegato Unico**", esaminando un campione pari al 33% per ciascun anno del triennio (totale processi da monitorare nel triennio = 64 ovvero 22 processi nel 2026; 21 processi nel 2027; 21 processi nel 2028).

- Il monitoraggio della **Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"** viene effettuato per la sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la PA del 14-01-2025. È necessario che l'Ente tracci il numero effettivo di destinatari che abbiano completato con successo ciascun intervento formativo pianificato, verificando il contributo dato dagli investimenti in formazione per la crescita delle persone ed il miglioramento della performance.

Gli esiti dei singoli monitoraggi, effettuati da RPCT e dagli altri responsabili, saranno condivisi e serviranno per segnalare le criticità che potrebbero incidere sulla creazione di Valore Pubblico, consentendo all'amministrazione di intervenire tempestivamente.

L'Ente, seguendo le indicazioni previste dal PNA 2025, si pone l'obiettivo nel prossimo triennio di realizzare un monitoraggio integrato, effettuando:

- una mappatura unica ed integrata di tutti i processi;
- un vero coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre Sezioni/Sottosezioni del PIAO e gli altri responsabili nell'ambito della struttura organizzativa;
-

Il monitoraggio integrato rappresenta il presupposto del Report integrato del PIAO che assolve ad una duplice funzione:

- costituisce uno strumento essenziale grazie al quale l'Amministrazione può riprogrammare gli obiettivi e allocare le risorse, tenendo conto dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente e mirando a un progressivo miglioramento del funzionamento del sistema complessivo.
- rappresenta il principale strumento attraverso il quale l'Amministrazione rende conto agli *stakeholder*, sia interni che esterni, dei risultati raggiunti e degli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.