

COMUNE DI ROMANO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2026 – 2028

SCHEDA ANAGRAFICA COMUNE	
DENOMINAZIONE DEL COMUNE	COMUNE DI ROMANO CANAVESE
INDIRIZZO	Piazza Ruggia, 1 - 10090 Romano Canavese (TO)
CODICE IPA	c_h511
PEC	romanocanavese@postemailcertificata.it
SITO WEB ISTITUZIONALE	https://comune.romanocanavese.to.it/
COMMISSARIO STRAORDINARIO	Francesco Farina
RPCT	Filadelfo Curcio <ul style="list-style-type: none">• Decreto del Sindaco n.7 del 11.05.2026
RUOLO SVOLTO DAL RPCT ALL'INTERNO DELLA AMMINISTRAZIONE	Segretario comunale reggente
NUMERO ABITANTI	<ul style="list-style-type: none">• 2744
NUMERO TOTALE DI DIPENDENTI	<ul style="list-style-type: none">• 10

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Gli indirizzi e la strategia di accrescimento o creazione di valore pubblico possono essere desunti dagli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione 2026-2028, pur se redatto in modalità semplificata, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 13/1/2026.

2.2 PERFORMANCE

PERFORMANCE

In questa sezione sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

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

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni, che in questo periodo sono particolarmente pesanti, individuare margini di intervento per migliorare l'azione dell'ente.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

- modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

La Giunta individua, anche con valenza pluriennale, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2026 – 2028

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di incarichi di EQ è svolta dai responsabili delle singole unità organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione dell'incarico di EQ.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale a cui sono attribuiti incarichi di EQ e del Segretario Comunale è attribuita ad un organismo di valutazione della performance.

TIPOLOGIA	TITOLO	DESCRIZIONE	INDICATORE
Obiettivo pluriennale trasversale	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza	L'obiettivo è assegnato all'intera struttura e prevede di dare attuazione al piano approvato dall'Ente.	Entro il 31 dicembre
Obiettivo annuale trasversale	Promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti	Formazione per 40 ore/anno prioritariamente sui temi della leadership e delle soft skills	Conseguimento dell'obiettivo formativo e promozione della formazione dei propri dipendenti per 40 ore/anno
Obiettivo annuale trasversale	Obiettivo annuale funzionale al rispetto dei tempi di pagamento	Conseguimento degli specifici obiettivi quantitativi in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo ai sensi della circolare n.1/2024	Tempo medio di pagamento=30 giorni – Tempo medio di ritardo, indicatore=0, calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2024, osservati a tre mesi dalla chiusura del periodo di fatturazione

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

AZIONI POSITIVE

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Nel corso del prossimo triennio il Comune intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

Obiettivo 1 - Ambito d'azione: ambiente di lavoro

Il Comune si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna, altresì, ad adottare con proprio atto il codice di comportamento relativo al provvedimento da assumere nella lotta contro le molestie sessuali.

In caso di segnalazioni, si adotteranno, sentita la Consigliera di Fiducia, gli opportuni provvedimenti.

Obiettivo 2 - Ambito di azione: assunzioni

Non esistono possibilità per il Comune di assumere con modalità diverse da quelle stabilite dalla normativa vigente.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato maschio deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Obiettivo 3 - Ambito di azione: assegnazione del posto

Non ci sono posti in organico che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

triennio 2026 – 2028

favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Obiettivo 4 - Ambito di azione: formazione

La programmazione della formazione dovrà tenere conto, inoltre, delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi 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 tempo parziale.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento del personale assente per lunghi periodi, prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

Obiettivo 5 - Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla Legge 8 marzo 2000 n. 53.

Il Comune si impegna a inviare la posta di lavoro a casa del dipendente in congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

L'analisi del contesto esterno

Come evidenziato dall'A.N.AC. con determina n. 12 del 28 ottobre 2015, pag. 16 e ss., un'amministrazione collocata in un territorio caratterizzato dalla presenza di criminalità organizzata e da infiltrazioni mafiose può essere soggetta a maggiore rischio in quanto gli studi sulla criminalità organizzata hanno evidenziato come la corruzione sia uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni malavitose. Si è quindi provveduto a consultare le seguenti fonti:

- Delitti, imputati e vittime dei reati, la criminalità in Italia, attraverso una lettura integrata delle fonti sulla giustizia, *Istituto nazionale di statistica*;
- La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie, *Istituto nazionale di statistica*;
- Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, *Ministero dell'Interno*;
- Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, *Ministero dell'Interno*;

Il territorio della Regione Piemonte e il suo tessuto economico - imprenditoriale risulta, come già in passato, particolarmente attrattivo per le organizzazioni mafiose, in particolare per la 'ndrangheta. Si tratta infatti di un contesto economico vivace benché abbia fatto registrare nel 2024 una crescita economica modesta, con un incremento del Prodotto Interno Lordo (PIL) dello 0,4% nei primi sei mesi rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in linea con la media nazionale⁷⁸⁵. La congiuntura economica regionale ha risentito di vari fattori, tra cui il calo della domanda estera e la debolezza del settore manifatturiero, in particolare nell'automotive, che ha visto un significativo rallentamento.

Il contesto criminale della Regione è caratterizzato da un radicamento mafioso, a forte connotazione 'ndranghetista, risalente storicamente ai fenomeni migratori interni degli anni '50 del secolo scorso. Oltre alla costituzione di virtuose comunità di lavoratori e professionisti, infatti, nella Regione si sono purtroppo riprodotti i modelli criminali tipici dei territori di origine delle regioni del sud Italia.

Conformemente al paradigma mafioso declinato al di fuori dei territori di origine, anche in Piemonte le matrici mafiose tradizionali tendono ad agire sotto traccia perseguendo le proprie finalità illecite lontane dai riflettori investigativi e facendo ricorso ad azioni violente solo in situazioni di extrema ratio.

Qui le mafie, e in particolare le cosche calabresi, hanno sempre cercato di instaurare rapporti di commistione con i rappresentanti delle Istituzioni locali⁷⁸⁷, delle professioni e dell'imprenditoria, creando quell'area grigia in cui l'esercizio del potere e il governo delle risorse del territorio è funzionale ad una logica di accrescimento non solo del capitale economico ma anche e soprattutto di quello "sociale".

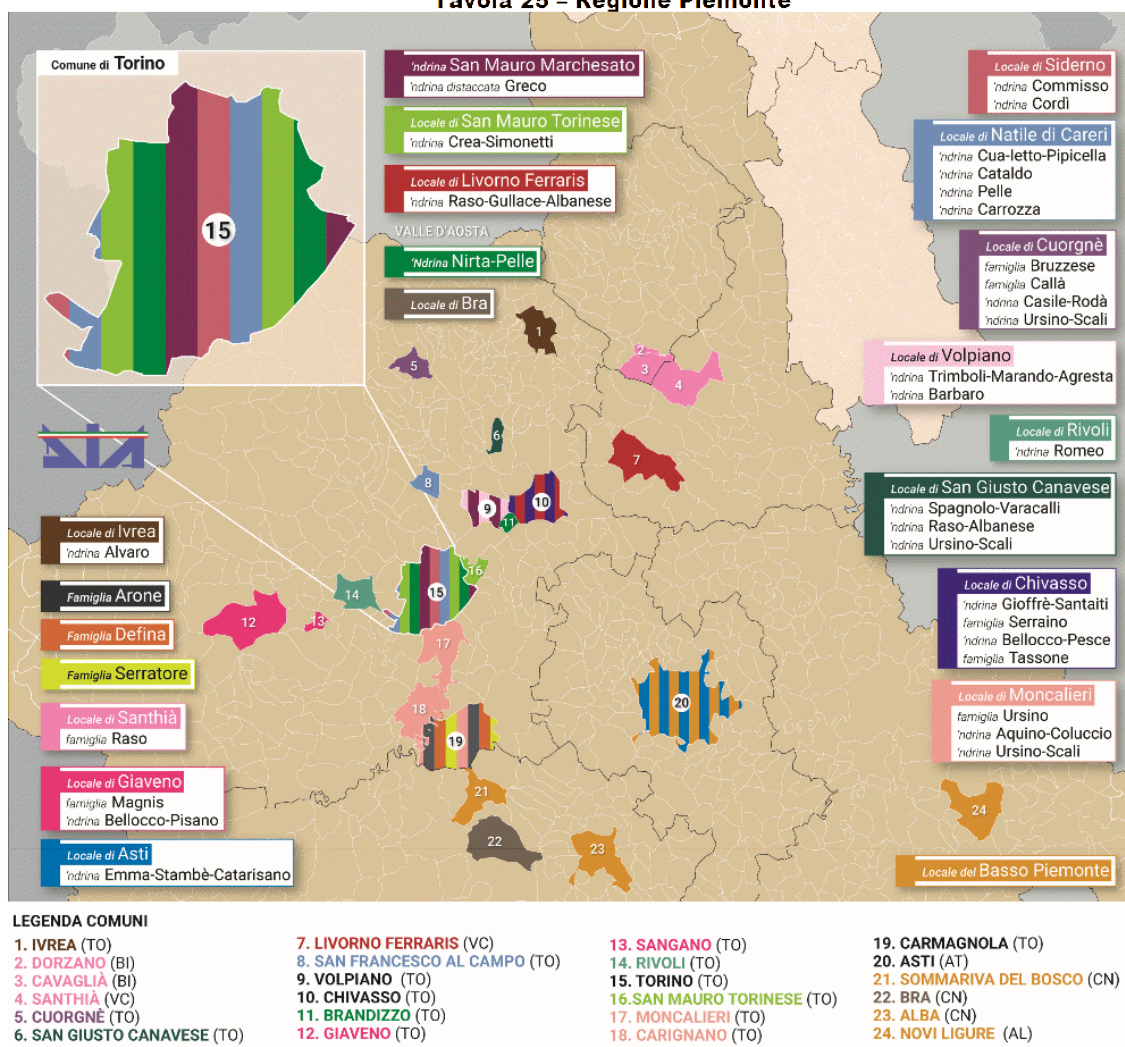
Un fenomeno sempre più diffuso, come evidenziato anche dal Procuratore Generale della Repubblica di Torino già in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2020. In relazione alle frequenti collusioni è stato sottolineato come *"non vi è porzione del nostro territorio che sia rimasta immune dalla penetrazione della struttura criminale di natura mafiosa. Il susseguirsi di indagini preliminari, dibattimenti di primo e di secondo grado e la pronuncia di molte sentenze della Corte di cassazione che hanno definitivamente accertato la "stabilità" delle consorterie sui nostri territori, la loro capillare penetrazione, il radicarsi sul territorio, sono la prova di un fenomeno pervasivo, insidioso, pericolosissimo. Di fronte al quale si registra, in molti casi, una certa "neutralità" del territorio e di sue componenti sociali, che hanno nei confronti di questi personaggi un atteggiamento spesso ambiguo, altre volte di soggezione, altre volte, purtroppo, come le indagini hanno dimostrato, una accettazione ed una condivisione di fini e di strumenti criminali. Pure hanno messo in luce quelle indagini, contiguità e collusione con esponenti politici". E ancora: "...un tessuto sociale come quello di Torino e del Piemonte, dove dovrebbe esserci una estraneità di fondo al mondo criminale, non riesce a*

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

sviluppare gli anticorpi che servono... La 'ndrangheta agisce con una apparente segretezza, in realtà adotta spesso manifestazioni esteriori inequivoche e spavalde ... detta legge negli appalti, negli investimenti, condiziona i rappresentanti del potere politico”.

Nel territorio dell'area metropolitana di Torino e della provincia, nello specifico, si evidenzia un contesto delinquenziale in cui le consorterie criminali calabresi prediligono una strategia silente finalizzata all'infiltrazione del tessuto socio-economico e alla scalata dei gangli della cosa pubblica, non disdegnando, se necessario, il ricorso ad atti di violenza per il perseguimento dei propri disegni illeciti.

Tavola 25 – Regione Piemonte



fonte:

Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia - 1° e 2° semestre 2024

L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi, che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2026 – 2028

La struttura organizzativa

Struttura organizzativa	
Numero totale di dipendenti	10
Composizione dei dipendenti	<p>Tipologia segretario</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario Comunale titolare della sede di segreteria (non convenzionata)</p> <p><input type="checkbox"/> X Segretario comunale in convenzione con altri comuni</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale a scavalco</p> <p>X Segretario comunale in reggenza</p> <p><input type="checkbox"/> Segretario comunale supplente</p> <p>Nomina di un vicesegretario</p> <p><input type="checkbox"/> SI</p> <p>X NO</p> <p>Numero Dirigenti (ove esistenti)</p> <p>Non esistenti</p> <p>Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione (ove esistenti)</p> <p>di cui</p> <p><input type="checkbox"/> n. 1 incarichi conferiti a personale di ruolo</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 1 TUEL</p> <p><input type="checkbox"/> n. 0 incarichi conferiti ex art. 110, comma 2 TUEL</p> <p>Conferimento deleghe gestionali a componenti dell'organo commissariale</p> <p>X SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p> <p>➤ Polizia locale</p> <p>Incarichi gestionali conferiti al Segretario/RPCT</p> <p>X SI</p> <p><input type="checkbox"/> NO</p>

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

	➤ Servizi di segreteria e demografici
Eventuale Commissariamento	Ente attualmente commissariato a seguito di scioglimento per infiltrazioni mafiose <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

La mappatura dei processi

Il RPCT ha provveduto ad individuare e analizzare i processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. La mappatura assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi e costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno.

Quanto all'ambito oggettivo, e cioè quali processi mappare, in via generale, l'Autorità raccomanda di sviluppare progressivamente la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni ed enti.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, le aree di rischio da valutare in quanto obbligatorie ai sensi dell'art. 6 del DM n. 132/2022 sono:

- Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti);
- Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati);
- Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera);
- Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU), la scia edilizia, il rilascio di licenza per lo svolgimento di attività commerciali, etc.);

Le amministrazioni possono, inoltre, valutare di mappare due ulteriori processi ritenuti particolarmente a rischio, soprattutto nelle amministrazioni comunali di minori dimensioni:

- Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;
- Partecipazione del comune a enti terzi;

Valutazione del rischio (All.1)

In continuità con le indicazioni fornite dall'Autorità nell'allegato 1) metodologico al PNA 2019, stante la ridotta dimensione del comune destinatario delle mappature, il RPCT ha espresso un giudizio qualitativo sul livello di esposizione a rischio abbinato ad ogni evento, articolato in basso, medio, alto, altissimo.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2026 – 2028

A tal fine si è tenuto conto, da un lato, degli indicatori di rischio (fase di identificazione) e, dall'altro, dei fattori abilitanti la corruzione (fase di analisi), per poi stabilire quali azioni intraprendere per ridurre il rischio stesso come previamente individuato (fase di misurazione e ponderazione).

- **Fase 1 - identificazione del rischio:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Nelle mappature sono stati indicati alcuni eventi rischiosi considerati "ricorrenti" in relazione ai singoli processi.
- **Fase 2 - analisi del rischio:** attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione è possibile comprendere i fattori di contesto che agevolano gli eventi rischiosi, in modo da poter calibrare su di essi le misure più idonee a prevenirli.
- **Fase 3 – misurazione del rischio:** i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi devono tenere conto operativamente di indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione del processo o delle sue attività.

Le valutazioni sui singoli indicatori devono essere supportate – per quanto possibile - da dati oggettivi (dati sui precedenti giudiziari; segnalazioni *whistleblowing*, ecc.).

La valutazione del rischio deve, inoltre, essere sempre improntata ad un criterio generale di "prudenza", evitando la sottostima del rischio ed in coerenza, comunque, con gli indicatori valorizzati ed i fattori considerati.

Misure generali (All.2)

Il RPCT tratta il rischio procedendo alla individuazione e programmazione delle misure finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato.

L'individuazione e la programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresenta una parte fondamentale della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO: le attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio sono, infatti, propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure, sia di quelle generali (che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo), che di quelle specifiche (che agiscono in maniera puntuale solo su alcuni rischi e si caratterizzano per la loro capacità di incidere su problemi peculiari).

Il RPCT, nell'individuare le misure, verifica, preliminarmente, la presenza e l'adeguatezza di misure generali e/o di controlli specifici preesistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti e la capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio.

Sottosezione trasparenza (All.3)

La Trasparenza, come noto, con la legge n. 190/2012 ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, co. 36). L'applicazione di tale misura è disciplinata e programmata all'interno della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Area Demografica ed Amministrativa			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Istruttori	Istruttore amministrativo	3	3
Totale		3	3

Area tecnica e tecnico-manutentiva			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario tecnico	2 (di cui 1 a t.d. all'11,12%)	1
Istruttori	Istruttore tecnico	1	1
Operatori esperti	Operatore tecnico esperto	1	1
Totale		4	3

Area finanziaria			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Funzionari ed elevata qualif.	Funzionario amministrativo-contabile	1	1
Istruttore	Istruttore amministrativo	1	1
Totale		2	2

Polizia Locale			
<i>Area</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Unità in servizio</i>
Istruttori	Istruttore di P.L.	1	0
Totale		1	0

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile presso il Comune di Romano Canavese è regolato dalle disposizioni contenute nel CCNL 23/02/2026 (art. 40 e ss.).

L'ente individua, sulla base del criterio di assenza di rapporti e attività da svolgere obbligatoriamente in presenza o con l'utenza e della possibilità di svolgimento in elevata autonomia dell'attività assegnata, le seguenti attività agilmente lavorabili:

Area Demografica ed Amministrativa

Ufficio protocollo - segreteria: con garanzia dell'apertura al pubblico

Area finanziaria

Ufficio ragioneria: con garanzia dell'apertura al pubblico

I lavoratori che siano addetti alle attività agilmente lavorabili e che ne facciano richiesta sono ammessi a svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nel rispetto delle seguenti norme:

- tempo della prestazione lavorativa: una giornata a settimana, fatti salvi i casi di peculiari situazioni temporanee di rischio;
- indicazione da parte del dipendente della giornata svolgimento della prestazione lavorativa in remoto, in accordo con il responsabile del servizio;
- la giornata di lavoro agile dovrà essere definita compatibilmente con le esigenze del Servizio;

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nel corso del triennio è previsto il riallineamento del personale in servizio con la struttura prevista.

Nello specifico è si prevede:

- Attivazione dello scavalco d'ecedenza ex art.1, comma 557, legge 311/2004 di 1 Funzionario EQ per l'11,12% sino al termine della gestione commissariale: utilizzo di personale già formato e dotato delle necessarie professionalità a cui conferire l'incarico di EQ al fine di rafforzare l' Area tecnica e tecnico-manutentiva;
- Assunzione di 1 Istruttore di P.L. prioritariamente mediante utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici approvate da altri enti: sostituzione del personale in servizio collocato a riposo a far data dal 1 gennaio 2026;

La programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale è stata determinata – giusto il dettato del Principio contabile 4/1 - nel DUP di riferimento sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

<i>Profilo Professionale</i>	<i>Previsti</i>	<i>Programmazione</i>
Area Demografica ed Amministrativa		
Istruttore amministrativo	3	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Area tecnica e tecnico-manutentiva		
Funzionario tecnico - EQ	1	Tempo determinato e parziale verticale per 11,12% Scavalco d'ecedenza
Funzionario tecnico	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Istruttore tecnico	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Operatore tecnico esperto	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Area finanziaria		
Funzionario amministrativo-contabile	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Istruttore amministrativo	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno
Polizia Locale		
Istruttore di P.L.	1	Profilo permanente Accesso riservato all'esterno

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

triennio 2026 – 2028

In caso di cessazione di unità di personale nel corso del triennio oggi non previste, l'ente si riserva l'attivazione di convenzioni o scavalchi per la gestione delle fasi transitorie, entro i limiti di spesa previsti dalla normativa vigente.

PERSONALE ECCEDENTE

Si dà atto ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001 dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

COMUNE DI ROMANO CANAVESE
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2026 – 2028

Calcolo facoltà assunzionale

Comune di	Romano Canavese
Popolazione al 31/12/2025	2.744

ENTRATE CORRENTI		
2023	2024	2025
2.107.873,57	2.099.851,06	2.132.478,08

Media Entrate correnti	2.113.400,90
FCDE - Rendiconto 2023	70.000,00
Denominatore	2.043.400,90

Spesa di personale - 2023	305.312,36
Oneri riflessi (al netto	72.543,16
Numeratore	377.855,52

Comune	N. abitanti	Fascia comune	Spese del personale (SP)	Entrate correnti (EC)	SP/EC	%
Romano Canavese	2.744	c)	377.855,52	2.043.400,90	18,49	

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
triennio 2026 – 2028

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.