



REGIONE LAZIO

ORIGINALE

COPIA

**XI COMUNITA' MONTANA
DEI CASTELLI ROMANI E PRENESTINI**

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA

Atto N° 33 Del 23.04.2013	OGGETTO: Programmazione del fabbisogno di personale triennio 2013 -2015, ai sensi dell'art. 91 Dlgs 267 del 18 agosto 2000 e conseguente rideterminazione della pianta organica.
--	---

L'anno **Duemilatredici** questo giorno **ventitrè** del mese di **aprile** dalle ore 9,00 e s. nella sede della Comunità

LA GIUNTA

si è riunita con la presenza dei signori:

	PRESENTE
Giuseppe DE RIGHI	P
Gaetano BARTOLI	P
Vincenzo CASAGRANDE	P

Presiede il Dott. Giuseppe De Righi
Assiste il Segretario Dr. Rodolfo SALVATORI

PREMESSO CHE:

- l'art. 91, comma 1, decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, riprendendo i principi generali sanciti dall'art. 39, comma 1, legge 27.12.1997, n. 449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio;
- l'art. 6, comma 1, decreto legislativo 30.03.2001 n. 165, stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1 del medesimo decreto, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative;
- l'art. 89, comma 5, decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, dispone che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso T.U., provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- ai sensi dell'art. 91, comma 2, decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, gli enti locali devono programmare le proprie politiche di assunzioni nel rispetto dei principi di riduzione complessiva della spesa di personale, ai sensi dell'art. 39, commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, legge 27.12.1997, n. 449, per quanto applicabili;
- l'art. 19, comma 8, legge 28.12.2001, n. 448 ha stabilito che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione di fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 35, comma 4, decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni e il comma 7, assegna al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali il compito di disciplinare le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati nel medesimo articolo;

CONSIDERATO che la norma di riferimento per gli enti non soggetti al patto di stabilità interno è quella contenuta nell'art. 1 comma 562 della legge finanziaria per il 2007 (legge 27.12.2006 n. 296) così come modificato dalla legge n. 183/2011 (legge di stabilità) e da ultimo dall'art. 4 ter della legge n. 44/2012 di conversione del D.L. sulle semplificazioni fiscali n. 16 del 2 marzo 2012, che testualmente recita: *“per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro complessivamente intervenute nel precedente anno, compreso il personale di cui al comma 558”*;

VISTA la vigente normativa in materia di spese per il personale per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, ed in particolare l'art. 76 comma 7 del D.L. n. 112/2008 convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2008 n. 133, come modificato dalla legge n. 183/2011 e da ultimo dall'art. 28 comma 11quarter del D.L. 201/2011 convertito nella legge

214/2011 di seguito riportato: *“è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza della spesa di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale (omissis ...)”*;

ACCERTATO che l'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti, in riferimento ai dati del bilancio di previsione dell'esercizio 2013 è pari al 43%, calcolata al netto degli oneri per rinnovi contrattuali e per le voci di spesa indicate nella circolare della ragioneria dello stato n. 9/2006 e del comma 1 art. 76 del D.L. n. 112/2008, quindi inferiore al limite del 50% prefissato dalla normativa vigente;

ATTESO che dal 1 gennaio 2012 risulta pienamente operativa la disposizione di cui all'art. 4 comma 103 della legge di stabilità per l'anno 2012 (legge 183/2011) che introduce gli enti locali tra le amministrazioni che possono avvalersi delle varie forme di lavoro flessibile e di incarichi di co.co.co nel limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

VISTO il proprio provvedimento n. 80 del 20/12/2011 con la quale ai sensi dell' art 9 comma 28 Legge 122/2010 e s.m.i. sono state fissate le linee di indirizzo politico amministrativo per la riduzione delle spese di personale dipendente a tempo determinato ed a collaborazione coordinata e continuativa e conseguente razionalizzazione dei servizi associati;

VISTO che l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. 267/2000;

RICHIAMATO inoltre l'art. 3 comma 94 legge 27.12.2007, n. 244, il quale prevede l'obbligo per gli enti locali di predisporre, sentite le organizzazioni sindacali territoriali, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni per gli anni 2009, 2010 e 2011, il piano per la progressiva stabilizzazione del personale non dirigenziale, individuato nel medesimo articolo, fatte comunque salve le intese stipulate, ai sensi dei commi 558 e 560 dell'art. 1 della legge 27.12.2006, n. 296;

RICHIAMATA la delibera di giunta n. 32 del 23.04.2013 con la quale si è proceduto alla ricognizione di eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e alla conferma circa le previsioni di massima riferite al programma del fabbisogno di personale contenute nella delibera di giunta n. 14/2012 riferite agli anni 2012/2013/2014 con trasposizione delle medesime, rispettivamente agli anni 2013/2014 e 2015;

VISTO il punto 15 del principio contabile n. 1 emanato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli enti locali, il quale stabilisce che:

- L'atto di programmazione del fabbisogno di personale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie;
- Nella quantificazione della spesa si deve tener conto degli adeguamenti retributivi previsti e prevedibili sulla base delle norme di legge del CCNL nazionale e dei contratti locali;
- La previsione annuale e pluriennale deve essere coerente con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno;
- L'atto di programmazione del fabbisogno di personale costituisce un allegato alla relazione previsionale e programmatica.

TENUTO CONTO che:

- ✓ la vigente dotazione organica conta n. 16 unità;
- ✓ i posti coperti al 1 gennaio 2013 sono n. 12;
- ✓ nell'anno 2012 si è concluso il contratto a tempo determinato dell'addetto all'Ufficio di Staff di cui all'art. 90 D.Lgs. 267/2000;
- ✓ questo ente non sostiene spese di personale per società partecipate;
- ✓ che attualmente risultano vacanti in pianta organica n. 4 posti di cui 3 Cat. D all'interno dell'Area di Sviluppo Socio Economico e Culturale e 1 Cat. C all'interno dell'Area Amministrativa ed Economico Finanziaria;

DATO ATTO che:

- ✓ alla luce di quanto sopra evidenziato, l'Area di Sviluppo Socio Economico e Culturale, settore strategico dell'ente, è sprovvisto di figure professionali di Cat. D che possano svolgere funzioni di direzione, di guida e di impulso all'attività amministrativa comunitaria;
- ✓ all'interno dell'ente non è possibile individuare nessun dipendente che abbia le necessarie competenze per poter svolgere funzioni strategico-gestionali;
- ✓ per fronteggiare la carenza di personale qualificato, si è provveduto ad assumere ai sensi dell'art. 110 D.Lgs. 267/2000 n. 1 unità cat. D3 con funzioni di Responsabile di Area nella programmazione e sensibilizzazione del territorio nelle attività dell'ente, n. 1 unità cat. D3 con funzione di responsabile attività di sistema e animazione territoriale e n. 1 unità cat. D1 con funzione di responsabile delle gestioni associate dell'ente;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato per ricoprire con personale esterno i posti di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione, in caso di vacanza degli stessi;

RILEVATA la necessità di procedere all'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2013 – 2015;

VISTO il piano triennale dei fabbisogni elaborato dalla Direzione Generale (allegato A);

DATO ATTO che con l'approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale 2013/15:

- Vengono definiti gli indirizzi da seguire per la programmazione triennale del personale;
- Vengono individuate le figure professionali da assumere nel prossimo triennio;

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento, anche in considerazione del fatto che si è in attesa di nuove disposizioni legislative da parte della Regione Lazio in materia di ridefinizione del ruolo istituzionale che dovranno svolgere le Comunità Montane;

VISTI i prospetti che recepiscono tale programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2013 - 2015, predisposti dal settore personale, ed allegati alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale della stessa (Allegato B);

VISTO l'accertamento effettuato ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 28.12.2001, n. 448 dall'organo di Revisione;

DATO ATTO che i prospetti che rilevano la programmazione del fabbisogno triennale di personale per gli anni 2013 - 2015 (Allegato A) dovranno essere comunicati alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali;

VISTO lo statuto dell'ente;

VISTO il regolamento degli uffici e dei servizi vigente;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo n.267/2000;

CON VOTI unanimi, espressi ai sensi di legge;

D E L I B E R A

1. **Di approvare** il programma triennale di fabbisogno di personale per gli anni 2013 – 2015 , di cui all'allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e della relazione previsionale e programmatica 2013 - 2015;
2. **Di approvare** conseguentemente la nuova dotazione organica per gli anni 2013 – 2015 di cui all'allegato B), che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **Di dare atto** che il programma di cui ai precedenti capoversi, conferma le previsioni di massima contenute nella delibera di giunta n. 14 del 03.04.2012, riferita agli anni 2012/2014, con trasposizione delle relative previsioni, rispettivamente, agli anni 2013/2014 e 2015, dandosi atto altresì, che i posti previsti in dotazione organica, vacanti, di cui al programma citato, segnatamente n. 2 Funzionari Direttivi Cat. D3 ed un Funzionario cat. D1, risultano coperti ex art. 110, comma 1 D. Lgs. 267/2000;
4. **Di dare atto** che l'Amministrazione si riserva di valutare ulteriori variazioni ed integrazioni al presente programma in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
5. **Di dare atto** che copia della presente verrà trasmessa alle RSU ed alle Organizzazioni Sindacali Territoriali;
6. **Di dare atto** che i conseguenti adempimenti gestionali competono al Responsabile del Settore Personale;
7. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Ai sensi degli artt 53 e 55 della Legge 8 Giugno 1990 n° 142;
sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il loro parere di cui al seguente prospetto

AREA AA.GG e SETTORE FINANZIARIO	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica e tecnico contabile esprime parere favorevole.</p> <p>La copertura finanziaria è assicurata al CAP. _____ del Bilancio di Previsione</p> <p>Data 23.04.2013 Il Responsabile Dr. Rodolfo Salvatori</p>
AREA TECNICA	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere</p> <p>Data Il Responsabile Geom. Giovanni Libertini</p>
AREA SVILUPPO SOCIO- ECONOMICO	<p>Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere</p> <p>Data Il Responsabile Arch. Antonello M. Stefanini</p>

DELIBERAZIONE N° 33/2013

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Rodolfo Salvatori**

**IL PRESIDENTE
Dr. Giuseppe De Righi**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

E' stata affissa all'Albo pretorio comunitario per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ così come prescritto dall'art. 124 comma 2° del D.L.vo 267/2000;

E' stata comunicata ai Capigruppo Consiliari con lettera prot. N. _____ del _____ così come prescritto dall'art. 125 del D.L.vo 267/2000;

E' stata comunicata con lettera prot. N. _____ del _____, alla Prefettura di Roma, in quanto concerne materie di cui all'art. 135 del D.L.vo 267/2000;

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

perchè dichiarata immediatamente eseguibile.

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione così come previsto dall'art. 134 comma 3° del D.L.vo 267/2000;

Dalla Residenza Comunitaria, li _____

**IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Rodolfo SALVATORI**

Allegato a

Programmazione triennale del personale 2013-2015

Piano dei fabbisogni

2013 - 2015

La Mission della Comunità Montana

Il testo unico degli enti locali, approvato con Decreto Legislativo 267/2000 e s.m.i. e la L.R.Lazio n.9/99 e s.m.i. affidano alla Comunità Montana, quale unione di comuni montani, due fondamentali compiti:

- 1)** la promozione dello sviluppo socio economico del comprensorio montano;
- 2)** la gestione associata dei servizi e delle funzioni comunali.

Il Piano dei fabbisogni di personale vuole dare sostanza a questo binario d'azione, volendo costituire anche un punto di forte determinazione in ordine alle strategie d'azione da seguire su ambedue gli aspetti fondanti della "mission comunitaria". E' chiaro ed evidente che le risorse disponibili caratterizzano l'azione per la sua parte economica e di costo diretto a carico dell'Ente; ma molta parte dei risultati sarà possibile solo grazie ad una forte iniziativa politica, adeguatamente sostenuta, e caratterizzata da capacità progettuale e programmatica, sulla quale richiamare l'attenzione sia della Regione e della Provincia, che dei Comuni partecipanti. Al riguardo non possiamo non segnalare come primi frutti positivi di questa azione politica:

- a)** maggiori segnali positivi da parte della Regione sulle problematiche delle aree montane, e sulla gestione associata dei servizi comunali
- b)** la capacità delle amministrazioni comunali partecipanti di cogliere i segnali positivi di programmazione di area vasta, che la Comunità Montana propone, nonché di disponibilità verso la gestione associata di servizi.
- c)** Segnali incoraggianti dall'Unione Europea che nella programmazione 2014 - 2020 prevede un ruolo importante per la progettazione di area vasta soprattutto in ambito montano.

La situazione di crisi economica ha impresso una svolta epocale al nostro ordinamento locale, intaccando sicurezze e modelli istituzionali che avevano superato stagioni ben altrimenti difficili. Ma la crisi economico-finanziaria in atto obbliga anche noi, Amministratori di Enti di prossimità a più stretto contatto con i cittadini, a cambiare angolo di visuale e modalità di azione: associare funzioni e realizzare sistemi diventa così un imperativo categorico per ridurre la spesa complessiva senza intaccare la qualità dei servizi offerti ai nostri concittadini e continuare a coltivare pratiche positive per lo sviluppo locale. In questa direzione l'azione della nostra Comunità Montana ha anticipato nei tempi un modello di visione, di rappresentatività e di azione a livello territoriale, con iniziative di un certo spessore, che hanno consentito di svolgere un importante servizio al territorio, sia in termini di sviluppo, sia in termini di gestioni associate. Riteniamo pertanto che, pur con tutte le insufficienze operative e con le carenze di una visione complessiva non sempre condivisa da parte di tutte le Amministrazioni comunali, il nostro

comprensorio abbia acquisito la consapevolezza di un "destino comune", anche grazie all'impegno ed all'azione della Comunità Montana. Sul piano storico spetta proprio all'esperienza della e nella Comunità Montana la nascita, in questo nostro territorio, della cultura del fare insieme servizi e sviluppo, pur nella suddivisione in due ambiti territoriali geograficamente distinti (quadrante tuscolano dei castelli romani e quadrante collinare dei monti prenestini. Ed è su questa consapevolezza di "destino comune" che dobbiamo fare forza in un momento come l'attuale, che ha sottratto risorse finanziarie significative ai comuni e, particolarmente al nostro territorio (abolizione del concorso finanziario dello Stato per le aree montane) e che ora prefigura la sostanziale scomparsa dell'ente che ha svolto le funzioni di rappresentanza e di coordinamento territoriale, come la Provincia.

In questa situazione delicata e complessa è nostro dovere di Amministratori, elaborare strategie di lungo periodo, pensando in grande anche e soprattutto in un momento in cui le "superiori" istituzioni - Regione e Stato - sono in affanno proprio nel rapporto con il territorio e, non secondariamente, nella elaborazione del progetto politico complessivo di riorganizzazione delle attribuzioni e delle competenze a livello locale e territoriale. Ne rappresenta l'evidenza quel certo disordine con cui la legislazione nazionale, sulla stringente urgenza delle riduzioni di spesa, ha ridotto il numero dei componenti dei consigli comunali, ha eliminato spazi di autentica democrazia come l'abolizione del permesso per la giornata del consiglio comunale, ha previsto per i piccoli comuni una gestione amministrativa condivisa ed obbligatoria, ha potenziato le gestioni associate anche per i medi comuni. Mentre la Regione Lazio tarda a definire un percorso legislativo che individui i soggetti istituzionali locali, che intercettino il bisogno di fare insieme dei singoli comuni. Troppo occupata forse a definire tempi, modalità, poteri e competenze di Roma Capitale, il cui impianto metropolitano ci esclude a priori, salvo consentirci successivamente l'adesione singolare di ogni comune. In questo contesto riteniamo necessario mantenere l'unità tradizionale di questo nostro territorio che ci permette di seguire da attori protagonisti il processo di riorganizzazione dei poteri locali, concorrendo in maniera positiva ad indirizzare le scelte del Legislatore regionale. Ciò detto, si apre per noi una grande sfida su due fronti:

- Definire puntualmente un assetto organizzativo del nostro territorio al fine di risparmiare risorse pubbliche: dal potenziamento delle gestioni associate esistenti, alla promozione di altre collaborazioni capaci di assicurare un maggiore spessore al risparmio ed alla qualità, anche per ambiti territoriali diversificati;
- Ridefinire il progetto di sviluppo territoriale, che faccia perno sugli elementi di forza che vi sono e che negli ultimi tempi abbiamo cercato di strutturare e di valorizzare (ambiente, beni culturali - sistema museale e sistema bibliotecario -, agroalimentare - distretto, GAL, filiera vitivinicola, sportello forestale -, attività produttive - SUAP), attivando risorse regionali, nazionali e comunitarie.

Proprio su questi due aspetti la comunità montana ha marcato in questi anni la sua iniziativa, caratterizzando il suo ruolo come soggetto di corporate governance, che sceglie ed utilizza gli strumenti e le opportunità più diverse per acquisire risorse a favore del territorio, gestire processi di coesione territoriale, offrire opportunità di finanziamento alle imprese, migliorare le performances di servizi comunali nel settore culturale, promuovere le gestioni associate nell'ottica del risparmio di risorse migliorando la qualità.

Questa formula ha fatto in modo che, oltre la valutazione politica positiva dell'esperienza complessiva, la scelta del percorso condiviso è stata anche economicamente conveniente nel rapporto costi/benefici. Il ritorno per ogni singolo comune in termini di risorse, di servizi, di attività, di prestazioni, di opportunità per i soggetti pubblici e privati è stata sicuramente maggiore rispetto al concorso finanziario di ogni singolo comune. E inoltre ha lasciato libera ogni singola

amministrazione di scegliere, in piena autonomia, a quali servizi associati aderire, quali iniziative attivare per il proprio comune. Da questa impostazione è venuto fuori un articolato e complesso sistema territoriale, nel quale si intrecciano, con geografia variabile, reti di servizi, progetti d'area, programmi di sviluppo e iniziative condivise, che permettono a tutte le amministrazioni di scegliere tempi, modalità e spessore delle partecipazioni.

La strategia d'intervento e gli obiettivi

Sulla scorta delle considerazioni svolte in precedenza l'Amministrazione della Comunità Montana ha avviato sin dal 2001 un processo aggregativo sovracomunale che ha portato sino ad oggi ad un elevato livello di coesione territoriale cresciuta quantitativamente e qualitativamente col progredire dell'attività di animazione territoriale messa in campo contemporaneamente all'esaurimento dell'esperienza LeaderII effettuata con il Gal Colli Tuscolani e l'inizio della nuova esperienza del Gal Castelli Romani e Monti Prenestini avendo condiviso l'obiettivo di qualificare sempre più l'Ente come soggetto di servizio alle comunità locali nei due pilastri della "mission comunitaria", sviluppando e coordinando la propria azione con quella dei Comuni, con le cui Amministrazioni si è scelto di stabilire un rapporto di confidenza e di reciproca fiducia.

In numerosi incontri con i Sindaci e gli altri Amministratori comunali sono state definite linee di intervento politico-amministrativo, che in coerenza con il programma di governo, occorre perseguire con efficacia e determinazione.

Presupposto per una adeguata azione amministrativa, capace di raccogliere le esigenze del territorio e risolverne i problemi, è ovviamente la consapevolezza, maturata a tutti i livelli, che solo insieme ed in una visione complessiva, sussidiaria e solidale, è possibile dare risposte congruenti alle questioni che riguardano le nostre comunità locali nella loro azione quotidiana e nel più ampio respiro programmatico.

Riteniamo così promuovere l'azione amministrativa, con riferimento ai due pilastri della mission, sviluppando ulteriori azioni sulla scia di quanto fin ora realizzato.

La precedente programmazione 2008 – 2012:

Le ultime leggi Finanziarie hanno aperto scenari incerti ancora poco chiari per le realtà montane del nostro paese, mettendo in pericolo la continuità di un lavoro per lo sviluppo territoriale che nei Castelli Romani e Prenestini dura da trent'anni.. Un lavoro che ha stimolato una progettualità che supera i piccoli perimetri comunali nell'ottica di soluzioni d'area più razionali ed economiche. Un lavoro che ha attivato investimenti pubblici e privati nel territorio per milioni di euro, attraverso la sollecitazione operata sui privati e le amministrazioni comunali, attraverso il sistema del co-finanziamento dei bandi e dei progetti europei.

Un lavoro soprattutto che negli anni ha prodotto un nuovo senso di coesione tra i Comuni, superando il vecchio e radicato campanilismo che ha sempre frenato uno sviluppo maggiore di questo territorio. Oggi esiste un dialogo tra le Amministrazioni locali, che solo dieci anni fa era impensabile. Gli articoli di legge così come approvati in Finanziaria hanno azzerato completamente le risorse del Fondo ordinario delle Comunità Montane, responsabilizzando le Regioni a varare una propria legge per il riordino del settore, ispirata ad un principio di risparmio e sobrietà. Se il ridimensionamento dei costi politici è doveroso in questa contingenza economica del Paese, è però importante che non ci sia un ridimensionamento in termini di democrazia e sviluppo del territorio, che invece ha bisogno di una spinta per entrare

in un mercato di competizione globale con progetti forti e strumenti efficaci. Il recente decreto sulla Spending review ha solo parzialmente riconsiderato l'importante ruolo degli enti sovracomunali di area vasta ritenendolo però strumento di sviluppo dei territori strumento di razionalizzazione dei costi.

Solo negli ultimi 6 anni, l'Ente ha investito fondi pubblici per oltre 6 milioni di euro, generando un movimento economico di circa 14 milioni di euro nell'area, attraverso al compartecipazione finanziaria di pubblico e privato, nei vari settori.

A questi si aggiungono le grandi opere di risanamento idrogeologiche delegate dalla Regione Lazio e che interessano quasi il 60% dell'intero territorio montano. Su queste la Comunità Montana si carica l'onere, del coordinamento e della gestione dell'intervento, su aree vaste intercomunali che presentano forti criticità per la popolazione. Ecco di seguito le aree interessate ed i progetti attuati ed in corso di attuazione.

- ❑ Risanamento idrogeologico del Fosso di Pentima Stalla, nei comuni di Rocca di Papa e Grottaferrata, per il deflusso delle acque piovane I°- II e III° stralcio per €. 2.500.000,00 (PROGETTO CONCLUSO)
- ❑ Risanamento idrogeologico fosso di Pentima Stalla, nei comuni di Rocca di Papa e Grottaferrata, per il deflusso delle acque piovane IV° stralcio per €. 1.800.000,00 (PROGETTO CONCLUSO)
- ❑ Risanamento idrogeologico opera di bonifica di Pian Quintino e Valledodici, nei comuni di Colonna e Montecompatri, per la risoluzione degli allagamenti invernali nei quartieri €2.600.000,00 ((PROGETTO CONCLUSO)

Soltanto il 20% dei fondi necessari all'attuazione delle attività provengono dal bilancio ordinario, mentre il restante 80% è reperito mediante progettazioni e candidature a bandi pubblici provinciali, regionali, nazionali e comunitari. Il ruolo di una Comunità Montana che funziona, piuttosto che accomodarsi sui fondi ricevuti e diventare una voce passiva per i contribuenti, è proprio quello di accelerare l'economia locale, moltiplicando le opportunità e le risorse.

GLI INTERVENTI 2008 - 2012

Pur di fronte a questi interrogativi, la GIUNTA e lo STAFF della Comunità Montana non hanno per questo rallentato il lavoro. La nuova programmazione, estremamente dinamica e articolata, ci dà la dimensione della perdita per il Territorio in termini di sviluppo, con l'eventuale chiusura della Comunità Montana ed in tema di risorse umane che in quest'ultimo periodo ha caratterizzato qualitativamente il lavoro istituzionale. In questo senso le intuizioni programmatiche contenute nella DG: n. 94 del 16 Dicembre 2003 sono state lungimiranti. A testimonianza di ciò ecco in sintesi di massima gli interventi che l'Ente ha realizzato nel periodo di riferimento:

a) Il Distretto agro-alimentare di qualità: dopo la costituzione formale a fine 2006 e il riconoscimento da parte della Regione a febbraio 2008, è stata avviata e portata a conclusione la redazione del Piano Integrato di Distretto, che ingloba, armonizzandole, le proposte delle aziende e degli operatori dell'area per il rilancio delle filiere.

b) Consolidamento vocazione turistica:

- ❑ **Costituendo Parco Archeologico del Tuscolo:** redatto già lo studio preliminare, è in corso di preparazione la bozza di associazione temporanea di scopo tra i partner istituzionali per la formalizzazione in Regione della costituzione.
- ❑ Consolidamento e recupero strutturale del complesso di Villa Gammarelli I° Lotto " in comune di Monte Porzio Catone di proprietà della XI Comunità Montana, finanziato per € 750.000,00 dalla Provincia di Roma e per € 418.571,42 con mutuo da parte della Cassa Depositi e Prestiti ottenuto lo scorso 16 dicembre 2011. Nel 2012 sono stati appaltati ed avviati i lavori di consolidamento e recupero del complesso con l'intento di utilizzare l'immobile come Museo di Tuscolo, al quale il complesso si lega in maniera particolare anche in funzione di altri interventi programmati e/o in corso di realizzazione da parte dell'Ente Montano (Parco Archeologico Culturale di Tuscolo). I relativi fondi risultano nei residui del bilancio.
- ❑ Collaudo tecnico amministrativo e completamento delle pratiche burocratiche (rendicontazione della spesa) dei lavori di risanamento Idrogeologico del Fosso di Pentima Stalla lotto 4 nel Comune di Rocca di Papa, finanziato per € 1.800.000,00 dalla Regione Lazio. In particolare nel 2012 è stato portato a compimento questo lungo lavoro che iniziato nel 2009 e che ha consentito di mettere in sicurezza l'area di Pentima Stalla fino a valle del fosso nelle zone di Cartabrutta e Giardini di Tullia eliminando il problema delle esondazioni e degli allagamenti. Questo progetto insieme a quello di Valle Dodici – Pian Quintino e, al consolidamento dei versanti di Tuscolo, è una dimostrazione che l'Ente ha creato un modello e un'attenzione particolare per la sicurezza idrogeologica del territorio che ci circonda e una difesa per la popolazione che lo occupa;
- ❑ Completati i lavori di realizzazione del Parcheggio a servizio dell'area di Tuscolo nel Comune di Grottaferrata per una spesa di € 184.224,00 finanziato per € 142.907,77 dalla Provincia di Roma e per 42.000,00 dall'Ente Montano. Tale opera di importanza strategica per il costituendo Parco Archeologico Culturale di Tuscolo consentirà in futuro l'attuazione del progetto di chiusura delle strade di accesso, non appena realizzato anche l'analogo parcheggio in area del Comune di Monte Porzio Catone.
- ❑ Recinzione dell'Anfiteatro di Tuscolo, luogo che nell'antica Tusculum era deputato ai grandi giochi gladiatori e che l'Ente ha recuperato attraverso un programma mirato ad una successiva fase di valorizzazione. L'Anfiteatro infatti con i suoi 3.000 posti ed una forma ad ellisse, nascosto nel folto del bosco sacro sul versante tuscolano di Monte Porzio, rappresenta uno spazio scenico importante e di grande capienza rispetto al più piccolo Teatro Romano (600 posti al massimo), anche se più noto per la sua visibilità all'interno del Foro Romano. Insieme le due strutture costituivano il polo degli spettacoli dell'Antica Tusculum, un ruolo che potrebbero tornare ad esercitare nel prossimo futuro consentendo una programmazione teatrale ampia e diversificata durante la stagione estiva, incentrata sempre più su eventi culturali di alto valore, come quelli organizzati nel Teatro Romano, che dal 2003 l'Ente ha pienamente recuperato alla funzione primaria di palcoscenico teatrale. Il progetto finanziato per € 342.000,00 dalla Provincia di Roma e per 27.000,00 dall'Ente, permette di porre in sicurezza l'area dell'anfiteatro di Tuscolo, sottraendola ai continui e sistematici attacchi vandalici verificatisi in passato; inoltre una volta completata l'opera, l'area stessa potrà essere oggetto di scavi archeologici e conseguenti restauri delle strutture del complesso dell'anfiteatro, oggi seppellite nel terreno. Fondi previsti in parte a residui e in parte nel bilancio del nuovo anno.
- ❑ Progetto "Tuscolo Luogo di leggende e natura" che, attivato nel 2010, prosegue l'attività di investimento anche nel corrente esercizio con interventi finali volti

ad una ulteriore implementazione delle funzioni di visita e di accoglienza nel più grande disegno strategico generale di valorizzazione dell'area di Tuscolo. Seguono i progetti Wi – School e Forward wi – school volti alla realizzazione di processi di modernizzazione della macchina amministrativa degli enti locali in coerenza con le linee di azione del sistema nazionale di E – government. In particolare i due progetti riguardano l'estensione della rete wireless, già realizzata dalla Comunità Montana tra le Amministrazioni Pubbliche (VOIP), ad ulteriori nove Istituzioni scolastiche del territorio;

e) Ricerca Scientifica

- **Avvio** della **XVII Campagna di scavi** all'antica Città di Tusculum in collaborazione Con La Scuola spagnola di Storia ed Archeologia di Madrid ed altre università di Spagna ed altre associazioni del territorio.

f) Azioni ambientali

- La conclusione del progetto di **Agenda 21 Locale**;
- La attivazione di azioni di sensibilizzazione sulle problematiche inerenti l'utilizzo di fonti energetiche alternative e di sostegno ai privati per l'utilizzo dei **pannelli fotovoltaici**;

6) GESTIONI ASSOCIATE DEI SERVIZI SOVRACCOMUNALI

- **Difensore civico** (gestione del servizio del difensore civico per 11 amministrazioni comunali per circa 125.000 cittadini); (Soppresso)
- **Legge n. 626/96 Sicurezza sul lavoro** (attualmente sono 3 i comuni per i quali viene svolto il servizio associato);
- **Sistema Bibliotecario Prenestino** (6 comuni area predestina + 2 comuni esterni S.Vito Romano e Valmontone);
- **Sistema Museale Territoriale** (composto da oltre 19 musei pubblico-privati);
- **Gestione Servizi forestali** per il taglio dei boschi superiori a 3 Ha (per delega della Provincia di Roma – in fase di attuazione);
- **Casa del Volontariato e dell'Associazionismo** (orientamento per l'Associazionismo, promozione e marketing territoriale);
- **Sistema Fieristico Locale** (include le fiere di 6 comuni);
- **Servizio associato sul randagismo.**

Le gestioni associate

Tra le iniziative più qualificanti nell'ambito della gestione associata – che è uno degli interventi più importanti previsti dal TUEL e dalla L.R. 9/99 – possiamo annoverare:

- Il servizio per la sicurezza dei lavoratori previsto dalla L. 626/94, per il quale è necessario creare un clima di maggiore attenzione da parte di tutte le amministrazioni comunali, vista l'importanza del tema e i vantaggi che ne possono derivare da una gestione associata, sia in termini di economia di scala che di miglioramento del servizio;
- Il Sistema bibliotecario dei Monti Prenestini;
- Il Sistema Museale Territoriale;

- La gestione associata del patrimonio forestale. Per questo progetto è stata attivata una segreteria tecnico-organizzativa, che intende essere lo strumento tecnico operativo per la Gestione Associata del patrimonio forestale degli Enti locali;
- Gestione associata del servizio di formazione e valorizzazione del personale delle amministrazioni comunali e comunitarie;
- Gestione associata del sistema fieristico locale;
- Gestione associata contro il fenomeno del Randagismo;
- SUAP lo sportello unico sulle attività produttive.

Affinché questo processo di ampliamento delle gestioni associate, di funzioni e servizi, vada avanti occorre che, di pari passo con l'impegno della Comunità Montana sul versante dello sforzo progettuale, organizzativo e di risorse, cresca l'interesse diretto dei singoli comuni. Essi devono sentire maggiormente il loro ruolo in questo ambito sia in termini di una consapevolezza politica che di impegno finanziario iniziale, nella certezza che, a medio e lungo termine, una gestione associata porta ad un migliore servizio e ad economie di scala che, in termini di risorse finanziarie da impiegare, fa diminuire le spese dei comuni associati. Obiettivo non secondario in tempi in cui le risorse disponibili sono sempre più scarse e rigide nel loro impiego. Oggi più che mai occorre che i nostri comuni riescano a fare "sistema" tra loro.

Programmi che caratterizzeranno la gestione territoriale del 2013:

POTENZIAMENTO DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE PER LA TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

L'Amministrazione provvederà ad adottare un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità alla luce delle nuove disposizioni introdotte con il D.Lgs n. 33 del 14.03.2013, che verrà aggiornato periodicamente e annualmente da ogni Responsabile individuato nel processo. I dati da pubblicare sul sito web, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" riguarderanno:

- [Disposizioni generali](#)
- [Organizzazione](#)
- [Consulenti e collaboratori](#)
- [Personale](#)
- [Bandi di concorso](#)
- [Performance](#)
- [Enti controllati](#)
- [Attività e procedimenti](#)
- [Provvedimenti](#)
- [Controlli sulle imprese](#)
- [Bandi di gara e contratti](#)
- [Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici](#)
- [Bilanci](#)

- [Beni immobili e gestione patrimonio](#)
- [Controlli e rilievi sull'amministrazione](#)
- [Servizi erogati](#)
- [Pagamenti dell'amministrazione](#)
- [Opere pubbliche](#)
- [Pianificazione e governo del territorio](#)
- [Informazioni ambientali](#)
- [Strutture sanitarie private accreditate](#)
- [Interventi straordinari e di emergenza](#)
- [Altri contenuti](#)

I dati verranno pubblicati in formato aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'Amministrazione digitale e, verranno mantenuti per un periodo di 5 anni decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e, comunque fino anche gli atti produrranno i loro effetti. Alla scadenza del termine i documenti, le informazioni e i dati saranno comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di archivio, collocate e debitamente segnalate nell'ambito della sezione "Amministrazione Trasparente".

BANDO PER L'AFFIDAMENTO E LA GESTIONE DI SERVIZI DELL'AREA ARCHEOLOGICA DI TUSCOLO –

Le difficoltà economiche e finanziarie che hanno colpito in generale tutti gli enti, non consentono più di gestire autonomamente ma soprattutto in maniera efficace ed efficiente tutti quei servizi già avviati sul territorio. Per questo motivo infatti la Comunità Montana intende individuare, attraverso una selezione pubblica, imprenditori privati e associazioni del settore a cui affidare la gestione dei servizi di accoglienza dei visitatori dell'area archeologica di Tuscolo. Lo scopo è quello di mantenere i progetti in atto e di tutelare e conservare gli importanti reperti archeologici presenti attraverso un costante presidio.

Tra i servizi da svolgere le visite guidate, il ristoro, la gestione dell'area di sosta, la vigilanza e altri servizi culturali.

POLITICHE IMMIGRATORIE NEL TERRITORIO DELLA COMUNITA' MONTANA –

Nell'area della Comunità Montana Castelli Romani e Prenestini risiedono 172 mila abitanti, di cui circa 17 mila stranieri, con un indice di presenza medio superiore al 9% in sette dei tredici Comuni e, fino al 12,2% nel Comune di Zagarolo.

Sulla base di quanto riportato nei dati del 2012 dal Cnel – Consiglio Nazionale Economia e Lavoro – nei suoi studi sugli indici di integrazione degli immigrati, le località della Comunità Montana mostrano un indice potenziale di integrazione totale tra medio e basso, con la conseguente necessità di aumentare i valori per quanto riguarda in particolare la stabilità sociale e l'inserimento nel processo di sviluppo complessivo. La ridotta dimensione dei Comuni, mediamente intorno ai 13.000 abitanti fa registrare seri problemi di collegamenti fra risorse umane, strutturali ed economiche a fronte di molteplici interventi attuati e indispensabili nei settori dell'anagrafe e sicurezza, abitazione, sanità, istruzione e cultura, lavoro.

Nell'ambito della sua attività dedicata allo sviluppo socio economico del territorio, la Comunità Montana insieme alle AA.SS.LL RmH e G e all'associazione "Crea" di Palestrina, ha presentato una proposta progettuale per il relativo finanziamento, all'Autorità Responsabile del Fondo Europeo per l'Integrazione di cittadini di Paesi Terzi – Direzione Centrale per le Politiche dell'Immigrazione e dell'Asilo, del Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione. Il Progetto presentato intende

migliorare i livelli di gestione ed erogazione dei servizi pubblici ed amministrativi rivolti ai cittadini di paesi terzi, promuovendo al contempo gli interventi necessari all'inserimento dei temi dell'integrazione nella programmazione e nell'attuazione delle politiche di sostegno all'imprenditorialità straniera presente sul territorio. Intende inoltre favorire l'aumento delle competenze degli operatori territoriali e di progettisti pubblici e privati, nella pianificazione di servizi per immigrati, creando un sistema di dati che sia in grado di agevolare la programmazione e la pianificazione territoriale.

CORSI DI FORMAZIONE PER OLIVICOLTORI E PER LA COLTIVAZIONE DELLA VITE E DEGLI ALBERI DA FRUTTO -

L'agricoltura moderna come ogni settore ha bisogno di personale sempre più qualificato dal punto di vista tecnico, che sappia recepire e mettere in pratica tutte le conoscenze necessarie per l'ottenimento dei prodotti di qualità. L'attuale scenario socio economico ha permesso anche ai più giovani di intravedere nell'attività agricola una concreta opportunità di lavoro, ed è per questo motivo che occorre essere preparati e aggiornati su tutti i nuovi processi produttivi di un settore sempre più in crescita.

La Comunità Montana sarà dunque impegnata nell'annualità 2013 all'organizzazione di corsi base di formazione per olivicoltori e per la coltivazione della vite e degli alberi da frutto, rivolti a tutti i tecnici e gli operatori del settore che intendono aggiornarsi sulle tecniche colturali e qualitative dell'olio, per potenziare la professionalità nel settore della potatura ma anche a tutti gli appassionati che intendono prendersi cura del proprio oliveto in maniera autonoma. Ogni corso è riservato a 40 beneficiari, residenti nei paesi della Comunità Montana, ed è articolato su un percorso di 56 ore di formazione e si distingue in 31 ore di teoria e 25 ore di pratica, nel periodo compreso tra marzo e giugno 2013.

BANDO PER LA REALIZZAZIONE DELL'APP DELLA COMUNITA' MONTANA -

App e social sono queste le rivoluzioni del world wide web che stanno cambiando completamente le modalità di utilizzo di internet da parte degli utenti ormai sempre più abituati alle nuove interfacce e alle funzionalità applicative. Dal pc tradizionale si passa agli smartphone e ai tablet, e non esiste un ambito o un settore per il quale non siano state proposte app.

Questa dunque la nuova frontiera su cui si sta muovendo anche la Comunità Montana, sempre aggiornata sulle tecnologie informatiche e sui nuovi strumenti digitali in grado di promuovere progetti, attività e territorio in tempo reale.

L'applicazione dovrà spaziare in diversi canali, dal calendario degli eventi, alle informazioni, curiosità e tradizioni di ogni singolo Comune. Dovranno essere segnalati i principali punti di interesse come chiese, palazzi, musei e monumenti anche attraverso itinerari tematici, al fine di fornire un approfondimento generale sul patrimonio storico, artistico, religioso e culturale. Saranno inoltre fornite anche informazioni di pubblica utilità per i visitatori ma anche per i cittadini, quali orari di treni, bus e apertura uffici pubblici, oltre alle informazioni sugli operatori dell'accoglienza del territorio affinché possano avere una maggiore visibilità.

EVENTO ACCADUEO. LUOGHI, MITI, FORME E SIGNIFICATI DELL'ACQUA ALL'ANTICHITA' AD OGGI

Incolore e inodore ma fondamentale per la vita a all'origine di essa, l'acqua è la sostanza pura per eccellenza indispensabile per l'uomo che ne ha riconosciuto, sin da tempi antichissimi l'importanza attribuendole un profondo valore simbolico.

Il Sistema Museale Territoriale Museumgrandtour, in occasione dell'anno internazionale per la cooperazione idrica, vuole ripercorrere la storia del nostro territorio ribadendo il ruolo che l'acqua ha avuto per lo sviluppo e per la caratterizzazione dei castelli romani e prenestini, attraverso l'iniziativa "Accadueo. Luoghi, miti, forme e significati dell'Acqua dall'antichità ad oggi".

Un progetto molto ampio con numerose iniziative tutte gratuite, visite guidate, laboratori didattici, conferenze e mostre che si svolgeranno a partire da aprile e che, dopo la pausa estiva, riprenderanno in autunno, per affrontare l'argomento da molteplici punti di vista: archeologico, storico ed artistico, geologico e naturalistico fino alle tematiche più attuali.

I centri focali dell'evento saranno il Museo Civico Lanuvino, che per l'occasione presenterà i reperti ancora inediti rinvenuti nell'ultima campagna di scavi e legati proprio all'uso curativo delle acque, e il percorso degli Acquedotti Romani di Galliciano nel Lazio con una giornata di studi proprio sugli acquedotti e i sistemi idrici dell'antichità. In via di definizione anche alcune iniziative legate alle molte cisterne presenti nell'area, a partire dai famosi cisternoni di Albano.

SFIDA ALL'ULTIMO LIBRO -

Un quiz divertente, coinvolgente e divulgativo al tempo stesso, animato da un unico desiderio: dar vita ai libri e trasmettere il piacere della lettura. E' questa l'iniziativa che vede coinvolto il Sistema Bibliotecario dei Monti Prenestini, gestito in forma associata dalla Comunità Montana, e particolarmente attivo e ormai presente sul territorio con le biblioteche di Labico, San Cesareo, Zagarolo, Galliciano nel Lazio, Palestrina, Cave, Genazzano e San Vito Romano. Per il 2013 è prevista la realizzazione di un progetto di intrattenimento educativo e di promozione alla lettura rivolto alle scuole medie del territorio. Il progetto consiste nel far vivere agli studenti delle prime classi e seconde medie un'appassionante sfida all'ultimo libro in forma di quiz letterario.

Scopo e finalità del progetto è quello di rimettere in circolo tra gli studenti libri dedicati alla loro fascia di età e far loro scoprire il piacere della lettura, promuovere la lettura come bene comune attraverso un format di intrattenimento vivace e di grande attrattiva attraverso il gusto della sfida. Un vero e proprio torneo con tanto di gironi ed eliminatorie fino alla gran sfida finale che decreterà la terza, la seconda e la prima classe vincitrice. Al centro della gara ci sarà un libro scelto di volta in volta dagli insegnanti delle classi sfidanti e/o altri appassionanti romanzi scelti dal Sistema Bibliotecario per offrire ai ragazzi ulteriori spunti di lettura. Il monte premi in palio sarà costituito da libri che le squadre-classi vinceranno di volta in volta nelle varie sfide e da un premio finale in denaro che andrà erogato direttamente alla scuola.

FIERA DELLA PICCOLA E MEDIA EDITORIA E DEI LIBRAI INDIPENDENTI -

Reduce del grande successo riscontrato negli scorsi anni, per il terzo anno di seguito il Sistema Bibliotecario ripropone l'evento della Fiera della piccola e media editoria e dei librai indipendenti con l'intento di preservare questo settore a rischio di estinzione, convinto dell'importanza che questo ricopre sulla comunità, creando e valorizzando la filiera del libro, dal produttore al consumatore finale.

L'iniziativa intende promuovere e sostenere il libro e la lettura quali strumenti insostituibili per la circolazione delle idee, per la crescita sociale e culturale dei cittadini, per lo sviluppo della filiera del libro basato sul sistema della piccola e media editoria e dei librai indipendenti del territorio. L'idea è quella di creare un contatto tra i lettori, gli autori e gli editori con i promotori e i librai che possono impegnare a

distribuire i loro libri e con i giornalisti culturali che si impegnano a fornire informazione su quei libri.

POTENZIAMENTO GESTIONI ASSOCIATE –

Ridurre la spesa complessiva senza intaccare la qualità dei servizi offerti; è questa l'azione che contraddistingue la nostra Comunità Montana, sempre attenta ad anticipare nei tempi un modello di visione, di rappresentatività e di azione a livello territoriale con iniziative di un certo spessore, che hanno consentito di svolgere un importante servizio al territorio, sia in termini di sviluppo, sia in termini di gestioni associate.

In particolare il piano di azione punta a consolidare le gestioni associate già in essere ed i progetti di sviluppo condivisi a livello territoriale già presenti e già avviati sul territorio come il Sistema Museale Museumgrandtour, il Sistema Bibliotecario dei Monti Prenestini, lo Sportello Unico sulle attività Produttive, lo Sportello Forestale e servizio di autorizzazione tagli colturali, lotta al Randagismo, Sicurezza nei luoghi di lavoro ma anche altri progetti come la Casa del Volontariato e dell'associazionismo, i Pannelli informativi territoriali, i Centralini Voip, Wi-school e rete Wireless e, l'ulteriore ampliamento delle gestioni associate al settore del trasporto pubblico locale e dello scuolabus, al settore della vigilanza urbana e al sistema della raccolta differenziata dei rifiuti urbani, individuando le formule associative ed operative più adeguate allo specifico servizio ed alle esigenze dei singoli Comuni.

VILLA GAMMARELLI UFFICIO TURISTICO E FORMATIVO II STRALCIO –

Un intervento che si inserisce all'interno di un programma più ampio di riuso del sito da anni abbandonato al degrado e che la Comunità Montana intende valorizzare non solo attraverso la creazione di un polo culturale territoriale ma anche attraverso il recupero del parco ambientale che rappresenta un patrimonio naturale di indubbio valore.

Il progetto prosegue l'azione di recupero del complesso Villa Gammarelli avviata nel 2011/2012 e attinge ai fondi messi a disposizione dal Gal Castelli Romani e Prenestini con il Bando predisposto all'interno del Piano di Sviluppo Locale Terre di Qualità, misura 4.1.3 313 – Incentivazione di attività turistiche;

REALIZZAZIONE ITINERARIO TURISTICO RELIGIOSO NEL TERRITORIO DEL GAL CASTELLI ROMANI E PRENESTINI

Il progetto ha lo scopo di creare un itinerario turistico religioso ideale che partendo dalla Madonna del Tufo nel Comune di Rocca di Papa raggiunge, toccando e valorizzando i luoghi religiosi più significativi dei Comuni di Rocca Priora, Palestrina, Castel San Pietro, e Rocca di Cave, il santuario della Mentorella nel Comune di Capranica Prenestina . Il progetto prevede una cartellonistica indicativa essenziale lungo il percorso e, supporti informativi e contenuti informatici, scaricabili sul proprio smartphone o tablet, in prossimità del punto di interesse turistico e religioso. Si collega con analoga iniziativa promossa dal Parco dei Castelli al fine di definire un itinerario che coinvolge tutta l'area interessata dal Gal.

Il progetto prevede il reperimento, la normalizzazione e l'organizzazione dei diversi dataset in possesso dell'Ente, di qualsiasi natura, siano essi disponibili in formato originario (documenti cartacei, pdf chiusi, archivi fotografici, ecc...) o disponibili in uno dei formati digitali esistenti (xls, csv, ecc...). La normalizzazione prevista si fonderà su formati e standard ben definiti in linea con i principi di apertura, accessibilità e interoperabilità, cui si assocerà la predisposizione degli strumenti necessari alla loro fruizione, archiviazione e aggiornamento. Lo strumento individuato per una facile ed intuitiva lettura è la predisposizione di un WebGis che consenta, attraverso un integrato sistema di mappe e infografiche, il riconoscimento immediato di Punti di Interesse sul territorio. Data la peculiarità dell'Area di competenza dell'Ente, particolare attenzione avranno i dati relativi a servizi e strutture rivolti al turismo, con immediati risvolti anche in merito all'individuazione di elementi considerabili come punti di forza (o criticità) presenti sul territorio.

Nello specifico ambito dell'attività progettuale l'Ente selezionerà i dati individuabili come "strategici" ai fini di una adeguata valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e attiverà una procedura di normalizzazione degli stessi al fine di ottenere dataset omogenei e fruibili. Il dataset così predisposto costituirà il modello per le strutture informatiche previste per l'accesso, la consultazione e la diffusione dei dati in esso contenuti e coperti da licenza Open. Il progetto prevede la creazione di una applicazione web che miri a rendere i dati di facile reperimento e lettura attraverso un'interfaccia user friendly che consenta l'incrocio e la georeferenziazione dei dati sia in formato grezzo che su mappe e infografiche appositamente predisposte. Tale mappa, attraverso l'impiego di filtri e funzioni di navigazione, consentirà l'individuazione sul territorio di servizi e punti di interesse, suddivisi per ambiti di pertinenza e reperibili attraverso funzioni di ricerca avanzati, personalizzabili dall'utente finale, o l'esplorazione virtuale della mappa stessa. Naturalmente l'Ente predisporrà tutti gli strumenti ed attiverà tutte le procedure necessarie affinché il servizio possa essere valorizzato, aggiornato ed efficiente. La promozione del servizio consentirà di condividere i dati, opportunamente predisposti, con tutti i soggetti presenti nel territorio con effetti sicuramente positivi: il cittadino avrà accesso ad informazioni su servizi, procedure e strutture di pubblica utilità; le imprese avranno uno strumento per una lettura analitica di una data area geografica che evidenzia la copertura di servizi e strutture, individuando di conseguenza strategie imprenditoriali più proficue; l'Amministrazione acquisirà uno strumento dinamico che creerà il presupposto per un'interazione tra diversi enti pubblici al fine di individuare strategie comuni per la valorizzazione e la gestione ottimale del Territorio. **Attualmente il progetto è in fase istruttoria presso la Filas della regione Lazio per il finanziamento**

Obiettivi individuali

La definizione degli obiettivi si realizza attraverso un processo decisionale che vede come interlocutori, con il coordinamento del Segretario-Direttore generale, la Giunta e i Responsabili di area. Gli obiettivi sono indicati genericamente nella relazione previsionale e programmatica e successivamente esplicitati nel P.E.G. per l'assegnazione delle risorse ai responsabili. Gli obiettivi possono essere aggiornati durante l'anno per il sorgere di nuovi prioritari interventi o per la modificazione di orientamenti politici. Tali modificazioni devono essere segnalate tempestivamente in occasione della Giunta allargata ai Responsabili di area e approvate con la stessa precedente procedura.

- ✓ Gli obiettivi devono essere misurabili. In altre parole devono essere espressi in modo tale da permettere una valutazione sul loro concreto raggiungimento. La frase che esprime l'obiettivo deve perciò essere seguita dalla proposta delle misure che definiscono in termini numerici i risultati da raggiungere; queste misure possono riguardare il fenomeno nel suo complesso oppure aspetti parziali, che si ritiene siano correlati con il fenomeno complessivo. Si richiamano a tale scopo proprie delibere di Giunta n. 67 del 08.11.2011 e n. 37 del 10.07.2012 riguardanti rispettivamente il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti e dei dirigenti e titolari di posizioni organizzative. La misurabilità degli obiettivi è fattore fondamentale per permettere qualsiasi valutazione, ma anche perché sia concreto il beneficio della gestione che deve derivare dall'introduzione di sistemi di programmazione e coordinamento.
- ✓ Gli obiettivi sono assegnati ai responsabili di area. Il raggiungimento dei risultati attesi ed il rispetto dei tempi sono possibili grazie alla capacità del responsabile di area di coinvolgere le risorse umane a lui assegnate. Ecco quindi l'importanza di lavorare in gruppo, di delegare e distribuire in modo ottimale il lavoro, di coordinarsi al lavoro dei colleghi.

Analogamente alla Giunta nei confronti dei Responsabili di area, anche questi ultimi predisporranno piani di lavoro per i responsabili di servizio (le unità operative) e per gli altri dipendenti della propria area. Questo lavoro può servire per creare un sistema di valutazione e d'incentivazione anche nei loro confronti. In particolare l'assegnazione dei "piani di lavoro" al resto del personale, deve avvenire sulla base della seguente procedura:

- il capo area definisce, condividendone possibilmente i contenuti, uno o più piani di lavoro per il personale assegnato. I piani di lavoro possono interessare anche parti di progetti assegnate al capo area o possono riguardare altre attività proprie dell'ufficio. La metodologia da seguire è analoga a quella utilizzata per l'elaborazione degli obiettivi assegnati ai capi area;
- il piano di lavoro è assegnato ai dipendenti interessati;
- l'ammontare del premio a disposizione per il personale non titolare di posizione organizzativa è definito dalla contrattazione decentrata.
- Le eventuali risorse non distribuite possono essere utilizzate per il fondo dell'anno successivo, per azioni di miglioramento oppure per premiare situazioni particolarmente meritevoli.

Indirizzi operativi per l'organizzazione delle risorse umane(triennio 2013/15)

Area tecnico-Tec.manutentivo

Non si prevedono assunzioni in tale area

Area Econ.-Amm.va-finanziaria:

La fusione delle due precedenti aree ha risposto ad un'esigenza già manifestata dal consiglio comunitario e finalizzata ad un migliore coordinamento per materia delle funzioni svolte e ha dato ottimi risultati in termini di efficacia ed efficienza.

La divisione in due distinti uffici rappresenta l'articolazione funzionale necessaria a garantire una continuità nella gestione del lavoro strettamente collegato al funzionamento dell'ente ed a quello degli organi istituzionali.

Anche l'aver privilegiato la professionalità acquisita all'interno dell'ente con le modalità indicate nel regolamento degli uffici e dei servizi mediante una contestuale progressione professionale dei dipendenti dell'area attuata nel triennio 2004- 2007 ha raggiunto gli scopi preventivati.

Nel triennio non si prevede la possibilità di assumere, salvo il caso in cui si dovessero attivare e/o potenziare nuove gestione associate richieste dai Comuni facenti parte della Comunità Montana, e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Area Programmazione sviluppo socio -economico e gestione associata (Agenzia di sviluppo)

La creazione di questa distinta area funzionale si è dimostrata strategica con l'attuazione del PSSE. Infatti tale area scaturisce dall'esperienza sperimentata nei piani operativi già attivati nei quali è stata espressamente prevista la creazione di una agenzia di sviluppo a sostegno dell'attività progettuale prevista nella programmazione dell'ente in tema di sistemi d'area e di accesso ai fondi europei, oltre che a sostegno dell'attività dei comuni associati.

Tale attività è stata svolta attraverso il ricorso a professionisti esterni che già avevano operato sul territorio con le procedure riconosciute dalla UE e condivise con gli operatori pubblici e privati presenti sull'area della Comunità Montana.

Il rapporto di lavoro istaurato con i suddetti è stato in un primo momento di tipo autonomo ed occasionale riguardando prestazioni limitate nel tempo.

Successivamente lo sviluppo delle attività programmatiche e progettuale comprensive dell'attuazione delle relative azioni esecutive, ha consigliato una regolamentazione contrattuale dei professionisti pari a quella dei dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

La riduzione a part time di due delle tre figure previste ha comportato una notevole riduzione di spesa non intaccando in maniera rilevante l'operatività dell'area.

Nel triennio non si prevede la possibilità di assumere, salvo il caso in cui si dovessero attivare e/o potenziare nuove gestione associate richieste dai Comuni facenti parte della Comunità Montana, e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

ALLEGATO B:
PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNO 2013-2015 AI
SENSI DELL'ART. 91 DLGS 267/2000

Determinazione del fabbisogno di personale del triennio

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 2012	POSTI COPERTI AL 31.12.2012	CESSAZIONI PREVISTE			NUOVA DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2013
				2013	2014	2015	
A	Operaio	0	0	0	0	0	0
B	Collaboratore Prof.le	1	1	0	0	0	1
	Operatore MOC	1	1	0	0	0	1
	Capo Operaio	1	1	0	0	1	1
C	Istruttore Tecnico	1	1	0	0	0	1
	Istruttore Amm.vo	4	3	0	0	0	4
D	Funzionario	3	1	0	0	0	3
	Istruttore Direttivo	4	3	0	0	0	4
Dirigenti	Segretario Direttore Generale	1	1	0	0	0	1
Totale		16	12	0	0	1	16

Determinazione fabbisogno risorse umane triennio 2013/2015

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 01.01.2013	POSTI COPERTI AL 31.12.2012	POSTI VACANTI AL 01.01.2013
B	Collaboratore Prof.le	1	1	0
	Operatore MOC	1	1	0
	Capo Operaio	1	1	0
C	Istruttore Tecnico	1	1	0
	Istruttore Amm.vo	4	3	1
D	Funzionario	3	1	2
	Istruttore Direttivo	4	3	1
Dirigenti	Segretario Direttore Generale	1	1	0
Totale		16	12	4

Modalità di assunzione:

1. assunzioni connesse all'esercizio di funzioni trasferite;
2. procedure di mobilità, anche intercompartimentale;
3. categorie protette ex. L. 68/99;
4. progressioni verticali;
5. programma di stabilizzazione del personale precario ex. art. 2, comma 94, L. 27.12.2007, n. 244;
6. assunzioni a tempo determinato per la copertura dei posti previsti in dotazione organica;
7. assunzioni a tempo indeterminato;
8. assunzioni per stabilizzazione addetti cantiere scuola lavoro L.R. 29/96;

Copertura dei posti in dotazione organica per il triennio

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	2013		2014		2015	
		Assunzioni previste	Spesa prevista a Ccnl vigente	Assunzioni previste	Spesa prevista a Ccnl vigente	Assunzioni Previste	Spesa prevista a Ccnl vigente
A	Operai	0		0		0	
B1	Collaboratore	0		0	0	0	
C	Istruttore Amm.vo PART-TIME	0		0	0	0	0
	Istruttore Tecnico					0	0
D	Funzionario PART-TIME	0	0	0	0	0	0
	Istruttore Direttivo	0	0	0	0	0	
Dirigenti							
Totale		0	0	0	0	0	0

Spesa per il personale e altri indicatori significativi

INDICATORE	2013	2014	2015
Spesa per il personale	651.046,49	651.046,49	651.046,49
Spesa per personale (escluse quelle finanziate con entrate e specifica destinazione)/Totale spese corrente Titolo I	43%	54%	54%
Rapporto dipendenti/popolazione residente	1/10.739	1/10.739	1/10.739

Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2013

POSTI DA COPRIRE		MODALITA' DI ASSUNZIONE								SPESA PREVISTA A CCNL VIGENTE	
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT.	STIPENDI + ONERI
A											
B	Collaboratore										
C											
D	Funzionario										
	Istruttore Direttivo										
Dirigenti											
TOTALE											

Piano annuale delle assunzioni: copertura dei posti in dotazione organica per l'anno 2013

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 31/12/2012	ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO	CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO	POSTI PREVISTI AL 01.01.2013
B1	Collaboratore Prof.le	1	1	0	0	1
B3	Operatore MOC	1	1	0	0	1
B3	Capo Operaio	1	1	0	0	1
C	Istruttore Tecnico	1	1	0	0	1
	Istruttore Amm.vo	4	3	0	0	4
D3	Funzionario	3	1	0	0	3
D1	Istruttore Direttivo	4	3	0	0	4
Dirigenti		1	1	0	0	1
TOTALE		16	12	0	0	16

Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2014

POSTI DA COPRIRE		MODALITA' DI ASSUNZIONE								SPESA PREVISTA A CCNL VIGENTE	
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT.	STIPENDI + ONERI
A											
B	Collaboratore										
C											
D	Funzionario										
	Istruttore Direttivo										
Dirigenti											

Piano annuale delle assunzioni: copertura dei posti in dotazione organica per l'anno 2014

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 31/12/2012	ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO	CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO	POSTI PREVISTI AL 01.01.2013
B1	Collaboratore Prof.le	1	1	0	0	1
B3	Operatore MOC	1	1	0	0	1
B3	Capo Operaio	1	1	0	0	1
C	Istruttore Tecnico	1	1	0	0	1
	Istruttore Amm.vo	4	3	0	0	4
				0		
D3	Funzionario	3	1	0	0	3
				0		
				0		
D1	Istruttore Direttivo	4	3	0	0	4
Dirigenti		1	1	0	0	1
TOTALE		16	12	0	0	16

Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2015

POSTI DA COPRIRE		MODALITA' DI ASSUNZIONE								SPESA PREVISTA A CCNL VIGENTE	
CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	1	2	3	4	5	6	7	8	TOT.	STIPENDI + ONERI
A											
B	Collaboratore										
C											
D	Funzionario										
	Istruttore Direttivo										
Dirigenti											

Piano annuale delle assunzioni: copertura dei posti in dotazione organica per l'anno 2015

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 31/12/2012	ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO	CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO	POSTI PREVISTI AL 01.01.2013
B1	Collaboratore Prof.le	1	1	0	0	1
B3	Operatore MOC	1	1	0	0	1
B3	Capo Operaio	1	1	0	1	1
C	Istruttore Tecnico	1	1	0	0	1
	Istruttore Amm.vo	4	3	0	0	4
				0		
D3	Funzionario	3	1	0	0	3
				0		
				0		
D1	Istruttore Direttivo	4	3	0	0	4
Dirigenti		1	1	0	0	1
TOTALE		16	12	0	1	16