



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026



Comune di Villaperuccio

Provincia Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2024-2026 è il primo a essere redatto in forma completa, con l'introduzione della Sezione aggiornata dei Rischi corruttivi e della trasparenza.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

1^ Sezione di programmazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

NOTE

Allegato Regolamento DPCM 132/2022

Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Amministrazione.

Quaderno 36 ANCI luglio 2022

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

CONTENUTO

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		NOTE
Comune di	Villaperuccio	
Indirizzo	Piazza IV NOVEMBRE	
Recapito telefonico	0781/950046	
Indirizzo internet	http://www.comune.villaperuccio.ci.it/	
e-mail	segreteria@comune.villaperuccio.ci.it	
PEC	protocollo@pec.comune.villaperuccio.ci.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81005130927	
Sindaco	Piras Marcellino	
Numero dipendenti al 31.12.2023	8, di cui n. 2 p.t. al 50%	
Numero abitanti al 31.12.2023	995	

2^ Sezione di programmazione

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art.
---------------------	---



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto-sezione 2.1 "Valore pubblico"

Sottosezione 2.2

PERFORMANCE

2.2 Performance

Seppure per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", il Comune di Villaperuccio ha stabilito di procedere, nell'ottica di assecondare le finalità di integrazione tra i documenti di programmazione dell'ente che caratterizzano il Piao, con l'inserimento del Piano della Performance all'interno dello stesso Piao, compilando l'apposita sezione 2.2.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022, la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- 4) gli obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- 5) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 6) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Ogni obiettivo individuato dall'Amministrazione, pertanto, conterrà l'indicazione della tipologia, come sopra specificata:

Obiettivi di semplificazione	Obiettivi di digitalizzazione	Obiettivi correlati all'efficienza	Obiettivi correlati alla qualità	Obiettivi di piena accessibilità	Obiettivi di pari opportunità
------------------------------	-------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Tale ambito programmatico è predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La sottosezione è stata costruita rispondendo alle seguenti domande:

- 1) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)
- 2) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- 3) A chi è rivolto (stakeholder)?
- 4) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- 5) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- 6) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di efficienza)?
- 7) Da dove partiamo (baseline)?



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- 8) *Qual è il traguardo atteso (target)?*
 9) *Dove sono verificabili i dati (fonte)?*

CONTENUTO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024/2026

UFFICIO	OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	ANNUALE/ PLURIENNALE	TARGET	Personale coinvolto
Tutti i servizi e il Segretario comunale	ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE Riduzione dei tempi medi di pagamento	Obiettivo correlato all'efficienza	Annuale	Rispettare i tempi di pagamento entro i 30 gg e pubblicazione tempestiva dei dati nella sezione amministrazione trasparente entro il 31/12/2024	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Monitoraggio sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" 2.1 1. Monitoraggio obblighi di trasparenza, limitatamente al campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ed alla nuova sotto-sezione "bandi di gara e contratti" 2. Monitoraggio dei processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche: a. Contratti pubblici concernenti interventi del PNRR; b. Erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, etc.; c. Concorsi e prove selettive	Obiettivo correlato all'efficienza	Annuale	Monitoraggio annuale del RPCT	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Attuazione della normativa sulla privacy a tutti i procedimenti e agli atti amministrativi e gestionali	Obiettivi di piena accessibilità	Pluriennale	Adozione degli atti e delle misure previste dalla normativa vigente in materia di privacy. Avvio della revisione del "Registro Unico dei trattamenti" (80% dei trattamenti) entro il 31/12/2024	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Supporto alle attività del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) relative agli interventi predisposti/finanziati da/all'ente	Obiettivo di semplificazione Obiettivo di digitalizzazione Obiettivo correlato all'efficienza Obiettivo correlato alla qualità Obiettivo di piena accessibilità	Pluriennale	Attuazione di quanto previsto nei cronoprogrammi secondo i tempi ivi stabiliti relativamente a misure/investimenti/interventi finanziati al Comune (procedure di affidamento; esecuzione contratti d'appalto; rendicontazione per certificazione spesa) entro il 31/12/2024	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Al fine di garantire l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei collaboratori dell'Ente con disabilità e per la piena inclusione degli stessi, in osservanza del	Obiettivo di accessibilità	Annuale	Osservanza del D.lgs. 222/2023	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

D.lgs. 222/2023, si provvederà nel corso dell'anno 2024 ad attuare: - Azioni finalizzate all'accessibilità digitale - Rif. Legge n.4/2004, CAD; - Azioni finalizzate all'accessibilità fisica - Rif. Legge n.41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992.				
--	--	--	--	--

UFFICIO	OBIETTIVO	ANNUALE/ PLURIENNALE	TARGET	
Area dei Servizi Tecnici, Appalti e contratti, Vigilanza Polizia locale	1	Partecipazione Bando per adeguamento del PUC al PPR e PAI	Pluriennale Presentazione della domanda alla RAS entro il 31.12.2024	
	2	Fondi PNRR PA Digitale 2026 – Transazione digitale: -MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE - TERRITORIO COMUNALE - MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE -ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - TERRITORIO NAZIONALE - INTEGRAZIONE SPID E CIE -MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE - MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE -PIATTAFORMA PAGOPA - TERRITORIO NAZIONALE ATTIVAZIONE SERVIZI	Pluriennale	Rispetto scadenze PA digitale 2026
	3	Partecipazione in qualità di comune capofila al bando GAL Sulcis, Operazione 7.4 SMARTVILLAGE	Annuale	Presentazione della domanda entro i termini di scadenza del Bando
	4	SERVIZIO DI VIDEOSORVEGLIANZA	Annuale	Adempimenti di Legge per l'avvio del servizio entro il 31.12.2024
Area dei Servizi amministrativi e alla persona	1	CONCESSIONE DI UN SOSTEGNO ECONOMICO DENOMINATO "INDENNITA' REGIONALE FIBROMIALGIA" (IRF)	Annuale Avvio dei Bandi di concorso entro il 31.12.2024	
	2	CONCESSIONE DI CONTRIBUTI SOTTO FORMA DI ASSEGNO MENSILE A FAVORE DI NUCLEI FAMILIARI CHE RISIEDONO O TRASFERISCONO LA LORO RESIDENZA NEI COMUNI CON POPOLAZIONE RESIDENTE INFERIORE O SINO A 3000 ABITANTI PER OGNI FIGLIO NATO, ADOTTATO O IN AFFIDO PREADOTTIVO	Annuale Predisposizione degli atti entro il 31.12.2024	
	3	PROCEDURA PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	Annuale Adozione degli atti entro il 31.12.2024	
	4	REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORARIO DI LAVORO	Annuale Predisposizione degli atti entro il 31.12.2024	
	5	PROCEDURA CONTRIBUTO ALLE BIBLIOTECHE PER ACQUISTO LIBRI SOSTEGNO (se finanziato dalla RAS)	Annuale Adozione degli atti entro il 31.12.2024	
	6	PROCEDURA PER IL RICONOSCIMENTO DEI CONTRIBUTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO 2024	Annuale Adozione degli atti entro il 31.12.2024	
Area del Servizio Finanziario	1	QUADRATURA E SISTEMAZIONE DELLA CASSA VINCOLATA IN BASE ALLA CIRCOLARE DELLA CORTE DEI CONTI	Annuale Predisposizione degli atti entro il 31.12.2024	
	2	AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DELLE ENTRATE IN BASE AL NUOVO STATUTO DEL CONTRIBUENTE	Annuale Predisposizione della proposta entro il 31.12.2024	
	3	GESTIONE IN AUTONOMIA DEL PROCEDIMENTO DI EROGAZIONE DELLE BUSTE PAGA (SERVIZIO PRECEDENTEMENTE ESTERNALIZZATO)	Annuale	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024/2026

UFFICIO		OBIETTIVO	ANNUALE/ PLURIENNALE	TARGET
Area dei Servizi Tecnici, Appalti e contratti, Vigilanza	1	Fondi PNRR PA Digitale 2026 – Transazione digitale (AZIONI DI COORDINAMENTO): -MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE - TERRITORIO COMUNALE - MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE -ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - TERRITORIO NAZIONALE - INTEGRAZIONE SPID E CIE -MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE - MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE -APPLICAZIONE APP IO - TERRITORIO NAZIONALE ATTIVAZIONE SERVIZI. -PIATTAFORMA PAGOPA - TERRITORIO NAZIONALE ATTIVAZIONE SERVIZI	Pluriennale	Rispetto scadenze Italia digitale
	2	Conclusioni procedura allaccio alla rete BT dell'impianto fotovoltaico palazzo comunale	Pluriennale	Conclusione entro il 31/12/2024
	3	Ripresa dei lavori della Chiesa di Santa Lucia	Pluriennale	Predisposizione atti ai fini dell'ottenimento dell'Autorizzazione perizia di variante e riutilizzo delle economie, con approvazione nuovo cronoprogramma entro il 31/12/2024
Polizia locale	1	SERVIZIO DI VIDEOSORVEGLIANZA	Annuale	Adempimenti di Legge per l'avvio del servizio entro il 31.12.2024
Area dei Servizi amministrativi e alla persona	1	EROGAZIONE DI AIUTI A CARATTERE SOCIALE PER IL TRASPORTO AEREO	Annuale	Implementazione della dotazione libraria entro il 31.12.2024
	2	PROCEDURA PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI (Azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2024
	3	REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORARIO DI LAVORO (Azioni di coordinamento)	Annuale	Predisposizione degli atti entro il 31.12.2024
	4	PROCEDURA DELLE PESATURA DELLE AREE (Azioni di coordinamento)	Annuale	Predisposizione degli atti entro il 31.12.2024
	5	PROCEDURA CONTRIBUTO ALLE BIBLIOTECHE PER ACQUISTO LIBRI SOSTEGNO (Azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2024
	6	PROCEDURA PER IL RICONOSCIMENTO DEI CONTRIBUTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO 2024 (Azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2024
	7	PROCEDURA PER IL RICONOSCIMENTO DEI CONTRIBUTI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO 2024 (Azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2024
Area del Servizio Finanziario	1	AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO DI CONTABILITÀ	Annuale	Predisposizione proposta regolamento e delibera consiliare di approvazione entro il 31.12.2024
Segretario comunale	1	Potenziamento controlli interni (controlli successivi sugli atti) con riferimento al PNRR	Pluriennale	Report semestrale
	2	Elaborazione del nuovo Codice di comportamento	Pluriennale	Predisposizione del



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

			documento per l'approvazione entro il 31/12/2024
3	Coordinamento e supporto giuridico relativamente alle seguenti attività: Contrattazione 2024: Costituzione del Fondo 2024, con l'applicazione della disciplina di cui al CCNL Funzioni Locali 16/11/2022. Contrattazione decentrata Integrativa 2024.	Annuale	Stipula del CCI 2024 Entro il 31/12/2024

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026 DEL COMUNE DI VILLAPERUCCIO

Approvato con la Deliberazione della Giunta Municipale n. 81 del 07/12/2022, che si conferma e si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

Sottosezione 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.

- Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure.
- Programmazione dell' attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l' accesso civico semplice e generalizzato.

Al presente PIAO si allegano i seguenti documenti, contenenti il Piano anticorruzione e Trasparenza del comune di Tratalias per il triennio 2024/2026:

- Rischi corruttivi e Trasparenza;
- Allegato A -Mappatura dei processi;
- Allegato B - Registro dei rischi principali e valutazione dei rischi
- Allegato C - Registro delle principali misure generali e specifiche di trattamento del rischio".
- Allegato D - "Obblighi di trasparenza"

Monitoraggio del piano anticorruzione Cadenza temporale: il monitoraggio viene svolto 2 volte l' anno

Campione: la percentuale indicata dal Regolamento dei controlli interni relativamente ai seguenti processi (gli atti sottoposti al controllo da parte del Segretario comunale in sede di controllo successivo concorrono a determinare la percentuale di riferimento):

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive.

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a);)

Allegato del Regolamento

CONTENUTO *(In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:*

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;



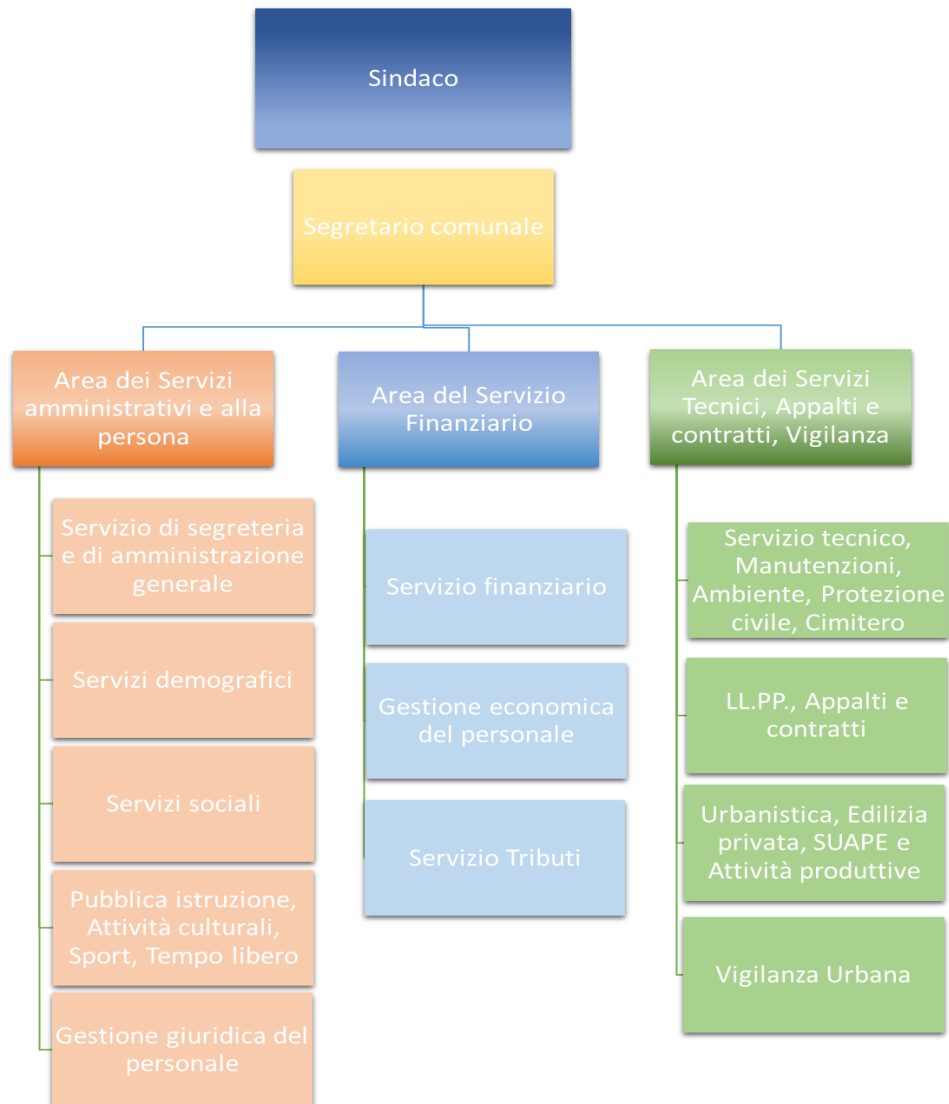
COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.)*

L'Organigramma del Comune di Villaperuccio è stato recentemente modificato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 10/08/2022.





COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.02

LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;)*

Allegato del Regolamento

(In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro.

In particolare, la sezione deve contenere:

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);*
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;*
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).)*

Il Comune di Villaperuccio ha approvato il Regolamento contenente la disciplina del Lavoro Agile con la Deliberazione della Giunta Municipale n. 75 del 01/12/2022, che si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

(indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)*

Allegato del Regolamento

(Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente adesso, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;*
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.*

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;*
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;*
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;*
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;*
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;*



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- d) *riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);*
 - e) *job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;*
 - f) *soluzioni esterne all'amministrazione;*
 - g) *mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);*
 - h) *ricorso a forme flessibili di lavoro;*
 - i) *concorsi;*
 - l) *stabilizzazioni.*
- **Formazione del personale**
 - a) *le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
 - b) *le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;*
 - c) *le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
 - d) *gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.*

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

In questa sezione si ricostruisce la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata. Il Comune di Villaperuccio ha una dotazione organica nella quale è rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento, ai sensi della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica è distribuito il contingente del personale in servizio, di cui alla tabella seguente:

Dotazione organica al 31/12/2023

N.	PROFILO PROFESSIONALE	Inquadramento	VACANZE	Note
AREA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA				
1	Funzionario ed EQ Socio – Assistenziale	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Funzionario ed EQ Amministrativo	Area dei Funzionari ed EQ		
1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori		
3				
AREA DEI SERVIZI TECNICI, APPALTI E CONTRATTI, VIGILANZA				



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	VACANTE	ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ		
1	Funzionario Tecnico - Ingegnere	Area dei Funzionari ed EQ		Assunzione eterofinanziata PN CAPCOE
1	Istruttore Tecnico – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
1	Istruttore di Vigilanza - Tempo parziale 97,22%	Area degli Istruttori		
5				
AREA DEI SERVIZI FINANZIARI				
1	Funzionario ed EQ Contabile	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Istruttore Contabile – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
1	Istruttore Contabile – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori	VACANTE	
3				
Totale				11

Dotazione organica attuale

La dotazione organica che di seguito si riporta tiene conto delle assunzioni pianificate nella presente Programmazione.

N.	PROFILO PROFESSIONALE	Inquadramento	VACANZE	Note
AREA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA				
1	Funzionario ed EQ Socio – Assistenziale	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Funzionario ed EQ Amministrativo	Area dei Funzionari ed EQ		
1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori		
3				
AREA DEI SERVIZI TECNICI, APPALTI E CONTRATTI, VIGILANZA				



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	VACANTE	ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ		
1	Funzionario Tecnico - Ingegnere	Area dei Funzionari ed EQ	VACANTE	Assunzione eterofinanziata PN CAPCOE
1	Istruttore Tecnico – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli Istruttori		
5				
AREA DEI SERVIZI FINANZIARI				
1	Funzionario ed EQ Contabile	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Istruttore Contabile – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
1	Istruttore Contabile	Area degli Istruttori	VACANTE	
3				
Totale	Coperti	8	3	11

2.3.3 - Andamento occupazionale e della spesa di personale

Di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e Piano delle assunzioni – Anno 2023, approvato nella Deliberazione del Consiglio comunale n. 32 in data 30/11/2023, esecutiva, nella quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026. Sono ivi contenuti tutti i riferimenti relativi al rispetto dei parametri finanziari per le assunzioni di personale, che nella presente vengono aggiornati ed integrati sulla base delle informazioni attuali.

Con la Deliberazione della giunta comunale n. 17 del 30-03-2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali a decorrere dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022, Titolo III. La Programmazione annuale del Fabbisogno di personale relativa al personale di ruolo e al personale straordinario è coerente con i profili professionali contenuti nella suddetta Delibera e presenti all'interno dell'ente.

Il presente Piano è stato aggiornato con la Deliberazione GM n. 3 del 26/01/2024 al fine di consentire la partecipazione del comune di Villaperuccio all'AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALLA ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

L'assunzione è finalizzata a dotare l'Amministrazione di personale non dirigenziale che verrà contrattualizzato, qualora si risultasse destinatari del finanziamento, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, da inquadrare nell'area dei funzionari, nel profilo professionale corrispondente, i cui requisiti per l'accesso, indicativamente, saranno:

- laurea magistrale, in possesso di abilitazione all'esercizio della professione di Ingegnere. Il profilo professionale di Ingegnere è finalizzato all'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione. Tale personale consentirà di strutturare, ampliare e innovare le capacità progettuali, gestionali e organizzative dell'Ente, contribuendo al raggiungimento degli output e dei target previsti dal PN CapCoe e, più in generale, ad agevolare il processo di rafforzamento della capacità amministrativa nell'attuazione della Politica di Coesione europea.

Il comune di Villaperuccio, qualora destinatario del finanziamento, vincola dalla data di assunzione fino al 31/12/2029, l'utilizzo del personale neoassunto a tempo indeterminato, inquadrato nell'area dei funzionari, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti alla gestione dei fondi destinati alla politica di coesione europea.

Con la determinazione n. 117 del 29/05/2024 è stato definito il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 e le spese di personale ai fini del rispetto dei limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296. Anno 2024.

La Programmazione dei Fabbisogni di personale evidenzia le seguenti esigenze:

- La necessità di rafforzare gli organici dell'Ufficio tecnico comunale, soprattutto in considerazione del maggiore carico di lavoro dovuto alla partecipazione ai Bandi PNRR;
- La necessità di rafforzare gli organici dell'Ufficio finanziario in considerazione dei sempre più numerosi adempimenti che derivano dall'applicazione della normativa vigente. A tal fine, in considerazione della presenza all'interno della dotazione organica di n. 2 figure part-time al 50%, prima dell'avvio delle procedure assunzionali, sussistendone i relativi spazi, è stato richiesto ai n. 2 Istruttori di ruolo dell'Ente di presentare manifestazione di interesse al fine di poter ottenere la trasformazione del posto in regime full-time. Il suddetto personale non ha aderito alla richiesta formulata, pertanto, si ritiene di poter procedere con il reclutamento relativo alla figura di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile f.t., da incardinare all'interno dell'Area dei Servizi finanziari.

E' stata, inoltre, avviata la procedura per l'assunzione a tempo determinato e ai sensi dell'art. 110 co. 1 di n. 1 Funzionario ed EQ Tecnico, conclusasi il 31/03/2023, con l'assunzione in servizio del personale selezionato. Tale figura era già prevista nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e Piano delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario 2024, di cui alla Deliberazione del Consiglio comunale n. 32 del 30/11/2023, esecutiva, nella quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026. Il presente Piano delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario – 2024/2026 prevede la conferma del Funzionario Tecnico ed EQ "Ingegnere".

Cessazioni periodo 2020 – 2025

Voce	Trend storico			Previsione*		
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Dipendenti al 1/1	9	8	7	7	8	11
Cessazioni	1	2	1			
Assunzioni		1	1	1	3*	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Dipendenti al 31/12	8	7	7	8	11	11
Il numero di 3 unità comprende il Funzionario Tecnico ed EQ "Ingegnere", qualora l'Ente risultasse beneficiario della misura Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato.						
Programma delle assunzioni 2024/2026						
ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	Area	AREA	MODALITA' DI ASSUNZIONE	COSTI
2023	1	Funzionario Tecnico - Assunzione full-time - Turn over	Area dei Funzionari ed EQ	Area Tecnica	Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata	Turn over di personale
	1	Funzionario Operatrice sociale	Area dei Funzionari ed EQ	Area Amministrativa	Trasformazione full time	€ 19.877,28
2024	1	Istruttore di Vigilanza	Area degli Istruttori	Area Tecnica	Trasformazione full time	€ 11.090,63
	1	Istruttore amministrativo-contabile	Area degli Istruttori	Area finanziaria	Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata	€ 32.928,22
					In subordine Attingimento di personale mediante scorrimento di graduatoria vigente di altri Enti	
1	Funzionario Tecnico - Assunzione full-time	Area dei Funzionari ed EQ	Area Tecnica	Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata	€ 35.776,24	
2025	Nessuna assunzione					
2026	Nessuna assunzione					
TOTALE						€ 99.672,37
Spazi assunzionali					€ 102.985,70	
Spazi assunzionali utilizzati					€ 99.672,37	
Spazi assunzionali residui					€ 3.313,33	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

Programma delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario 2024/2026

2024	1	Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	12 mesi	Area Tecnica	€ 34.311,28	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000
							Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.
	1	Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	7 mesi	Area dei servizi amministrativi e alla persona	5.910,19 €	Art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali
	1	Istruttore amministrativo	Area degli Istruttori	7 mesi	Area dei servizi amministrativi e alla persona	5.910,19 €	Art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali

2025	1	Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	12 mesi	Area Tecnica	€ 34.311,28	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000
							Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.

2026	1	Funzionario Tecnico	Costo massimo del personale relativo al Lavoro flessibile del 2022	12 mesi	0	€ 0,00	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000
							Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.

Limite di spesa di cui alla Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022	€ 34.311,28	Costo massimo del personale relativo al Lavoro flessibile del 2022	€ 34.311,28	LIMITE RISPETTATO			
--	-------------	--	-------------	-------------------	--	--	--

Il fabbisogno di personale relativo alle assunzioni flessibili per il triennio 2024/2026 è relativo alle seguenti esigenze:
- Si prevede di prorogare l'assunzione della figura del Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari ed EQ,



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

assunto con conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000 fino alla conclusione del mandato del Sindaco, previsto presumibilmente per il 2026. Tale figura si rende necessaria in considerazione della necessità di attuare attività tecniche e progettuali di una certa rilevanza, finalizzate ad intercettare risorse finanziarie, nonché all'attuazione di opere pubbliche e misure finanziate correlate alle procedure in corso. Tra i finanziamenti PNRR in corso presso il comune di Villaperuccio, si citano:

Missione Componente	Codice Misura	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
M1C1	M1C1I0102	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2:Abilitazione al cloud per le PA locali	F71C22001720006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE	47.427,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	F71F22002770006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE SPID E CIE	14.000,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	F71F22003970006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA P.ZZA IV NOVEMBRE, 1*MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE	79.922,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienza dei cittadini	F71F22004610006	APPLICAZIONE APP IO*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	3.645,00
M1C1	MIS.1.4.3	MIS.1.4.3 SERVIZI DIGITALI PAGOPA FIN UE U 2099	F71F22004830006	Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni (settembre 2022)	14.568,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F72C22000360006	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO*PIAZZA IV NOVEMBRE 1*REALIZZAZIONE DI IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO	50.000,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F72I20000130001	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE - EDIFICI COMUNALI -*VIA MAZZINI - S. SATTA - E. D'ARBOREA - *ADEGUAMENTO DEGLI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE INTERNA ED ESTERNA EDIFICI COMUNALI -	50.000,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione	F74J22000930006	LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2023*PIAZZA IV NOVEMBRE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2023	50.000,00



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

		del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni			
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F74J22000940006	LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2024*VIA IV NOVEMBRE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2024	50.000,00
M2C4	M2C4I2.2	Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni – M2C4 – Investimento 2.2” nell’ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	F79J21002000001	INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLA CASA MUNICIPALE -*PIAZZA IV NOVEMBRE*ADEGUAMENTO STRUTTURA ANNO 2021	100.000,00

- Si prevede, altresì, per l'annualità 2024 l'assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, di n. 2 Istruttori amministrativi, rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, al fine di supportare i Servizi amministrativi e alla persona.
L'istituto in esame consente di avvalersi della prestazione lavorativa dei dipendenti a tempo pieno di altri enti locali al di fuori dell'orario di lavoro svolto presso questi ultimi enti, previa autorizzazione del datore di lavoro, in deroga al principio dell'esclusività che connota i rapporti di lavoro pubblico (art. 53 del d.lgs. 165/2001).
La valenza collaborativa tra amministrazioni pubbliche consente di inquadrare l'istituto nell'ambito dei meccanismi di coordinamento tra enti, seppure non necessariamente preceduto dall'approvazione di una convenzione, in quanto la prestazione lavorativa si qualifica come autonomo rapporto di lavoro. Inoltre, la peculiarità dell'istituto, fisiologicamente costruito come un rapporto di lavoro a tempo parziale e le esigenze non strutturali che ne sollecitano l'utilizzo, conducono l'ente ad apportare una riflessione sull'applicabilità allo stesso della disciplina dei contratti a termine e dei rapporti a tempo parziale, le quali sono contenute principalmente negli articoli 53 e 54 del CCNL 21.05.2018 e negli articoli 60, 61 e 62 del CCNL 16.11.2022.
In considerazione delle ragioni esposte, si ritiene di dover concludere sulla non applicabilità della suddetta disciplina all'istituto in esame, in quanto se si ritenessero applicabili i vincoli riconnessi ai contratti a termine e a tempo parziale, l'istituto si rivelerebbe sostanzialmente inutilizzabile in enti di piccole dimensioni, vista l'esiguità del personale di ruolo ivi presente.
Tali vincoli, infatti, sono stati introdotti dal legislatore al fine di evitare l'eccessivo ricorso al lavoro a termine e scongiurare il fenomeno del precariato. Risulta evidente che tali considerazioni non possono riferirsi alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 312, in quanto il personale in esame risulta già in servizio di ruolo a tempo pieno presso una Pubblica Amministrazione (tali sono i requisiti per l'attivazione dell'istituto) e la sua assunzione si inquadra in esigenze differenti da quelle di colmare fabbisogni di personale ordinari con assunzioni di personale a termine.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

L'istituto, invece, assume una certa strategicità in considerazione della necessità di supportare gli uffici in periodi caratterizzati da un particolare sovraccarico lavorativo.

Si deve registrare, inoltre, l'impegno assunto dall'Amministrazione nella trasformazione dei numerosi contratti part-time esistenti nell'ente in rapporti di lavoro a tempo pieno. Si rammenti, infatti, il disposto dell'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007 secondo cui «per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta». Sull'interpretazione della suddetta disciplina le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, intervenute in merito, affermano che «il diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time, non è stato configurato dal legislatore come un diritto assoluto, in quanto si è stabilito che esso "può" essere fatto valere dagli interessati se ricorrono entrambi i suddetti presupposti: a) sia stata avviata dalla P.A. una procedura di assunzione di personale a tempo pieno; b) la trasformazione avvenga nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Ciò significa che il diritto soggettivo alla precedenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non nasce automaticamente per il fatto che l'Amministrazione di appartenenza ha avviato una qualunque procedura di assunzione di personale a tempo pieno e l'interessato ha presentato la prevista domanda, ma nasce solo se ricorrono i suddetti presupposti». Alla luce di quanto esposto, la Programmazione dei Fabbisogni di personale ha evidenziato come nell'annualità relativa al 2023 e al 2024 si sia provveduto e programmato di provvedere alla trasformazione di n. 2 contratti di lavoro dal regime part-time al full-time e che, prima di avviare le procedure di assunzione relative alla figura di n. 1 istruttore amministrativo-contabile full-time si sia provveduto ad acquisire le manifestazioni di interesse alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time di n. 2 Istruttori, i quali hanno risposto negativamente all'interpello.

Cessazioni annualità 2022 - 2023		
Profilo professionale	Categoria	Cessazione
Istruttore Direttivo Contabile	D/1	Cessazione avvenuta il 01/06/2022

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione si provvede a:

- ✓ Inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);
- ✓ Evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);
- ✓ Richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d)

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,92%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024, di Euro 71.830,23, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 462.648,34;

Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 397.230,55 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 294.244,85 un incremento, pari al 35%, per Euro 102.985,75);

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione e nella Determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 117 del 29/05/2024, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2024, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 102.985,70, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 397.230,55.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 294.244,85 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 102.985,70 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 462.648,34 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 PARI A Euro 397.230,55

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di seguito riportato;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): € 363.657,61
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: € 321.252,17
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2025: € 310.325,35
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2026: € 333.199,00

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, 2025, 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro € 34.311,28
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024, 2025 e 2026 che concorre al raggiungimento del limite: Limite rispettato

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Villaperuccio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Nessuna cessazione prevista

b) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Voce	Trend storico			Previsione*		
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Dipendenti al 1/1	9	8	7	7	9	9
Cessazioni	1	2	1	0	0	0
Assunzioni		1	1	2	0	0
Dipendenti al 31/12	8	7	7	9	9	9

c) Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone **parere positivo** con Verbale n. _____.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Villaperuccio è un piccolo comune. Non si prevede di fare ricorso all'istituto della mobilità interna, nonostante lo stesso si rilevi un efficace strumento per poter far fronte alle temporanee o improvvise carenze di personale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

I posti attualmente vacanti sono coperti mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, e di concorso pubblico da avviare.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nessuna assunzione prevista

d) progressioni verticali di carriera:

Sono in corso di valutazione le procedure volte alle progressioni verticali di carriera del personale, soprattutto con riferimento alla capacità effettiva di spesa dell'Ente, nonché ai presupposti giuridici per l'attivazione dell'istituto.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Come già illustrato le assunzioni flessibili si dimostrano di non trascurabile importanza per l'ente, in quanto l'esiguità del personale di ruolo non consente di poter svolgere in maniera esaustiva le funzioni.

A tal fine risultano, inoltre, presenti all'interno dell'ente le seguenti tipologie di personale:

- Cantieri comunali LAVORAS "è stato completato alla data del 31/10/2023"
- Cantiere Aumento Patrimonio Boschivo annualità 2022 (1 operaio qualificato e n. 3 operai generici) gestione indiretta 25 ore settimanali

in conformità alla spesa prevista nella sezione "Programmazione strategica delle risorse umane" con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nessuna assunzione prevista.

3.3.4 Formazione del personale

In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Di seguito si indicano quali ambiti e materie sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico:

- Formazione informatica e digitale del personale (Finanziamenti PA Digitale);*
- Formazione in materia di appalti pubblici in considerazione dell'entrata vigore del Nuovo Codice dei Contratti*



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

pubblici (D. Lgs 36/2023);

- Formazione in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento all'Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali;*
- Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;*
- Formazione in materia di Segreteria e Affari generali;*
- Formazione in materia di accesso agli atti (documentale, civico semplice e civico generalizzato);*
- Formazione in materia di Personale (inconsiderazione della sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali 2019/2021);*
- Formazione nelle materie inerenti la vigilanza urbana e il nuovo Codice della strada;*

b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per le suddette esigenze, si ritiene di fare ricorso a formatori esterni, anche in modalità e-learning, Syllabus, abbonamenti a riviste, Piattaforma IFEL, e partecipazione a corsi in presenza e convegni per l'aggiornamento e la formazione del personale.

c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

La partecipazione verrà incentivata, riconoscendo le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro del dipendente, ovvero, se necessario, ricorrendo ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).

d) Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- *Riqualificazione e potenziamento delle competenze*
- *Livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti*
- *Accrescimento della professionalità dei dipendenti*
- *Incremento della qualità dei servizi erogati all'utenza;*
- *Miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto*

sottosezione 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";



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE triennio 2024 – 2026

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o 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.

Link Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Altricontenuti/Altricontenutiprevcorruzione.aspx?dettaglio=10150>

Link Bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 e DUP 2023 – 2025

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Bilanci/BilancioPreventivoConsuntivo.aspx>

Link a Struttura organizzativa

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Organizzazione/ArticolazioneUffici.aspx>