

Comune di Masullas



PIAO 2025-2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
(art. 6 D.L. 9 n. 80 del giugno 2021)

Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 10 del 07/02/2024

PIAO 2025-2027
COMUNE DI MASULLAS

INDICE

Premessa	3
Composizione del Piano	6
SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione	8
SEZIONE 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	9
VALORE PUBBLICO	9
PERMORMANCE	9
Programmazione Performance Organizzativa 2025	9
Programmazione Performance individuale 2025	9
PARI OPPORTUNITÀ	13
Obiettivi generali del Piano	14
Struttura organizzativa del Comune	15
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	16
Premessa	16
Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA).....	18
I soggetti coinvolti nella predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"	18
Analisi del contesto esterno.....	22
Analisi del contesto interno	28
Mappatura dei processi e sistema di gestione del rischio	28
Aggiornamento anno 2025	30
Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	30
Programmazione della trasparenza	31
SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano.....	32
Struttura Organizzativa	32
Organizzazione del lavoro agile.....	33
Piano triennale del fabbisogno di personale.....	33
Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2024.....	34

Capacità assunzionale	35
Dati finanziari sulla capacità assunzionale	36
Stima del trend delle cessazioni	36
Piano occupazionale (assunzioni a tempo indeterminato)	37
Piano occupazionale (lavoro flessibile)	38
Piano di formazione del personale	39
Premessa	39
Il valore della formazione e la formazione che produce valore	39
Piano Triennale della Formazione	41
SEZIONE 4 – Monitoraggio	44

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di 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 vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. È redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, del Decreto Legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'art. 6, comma 6 bis del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Piano ha l'obiettivo di riunificare molti atti di pianificazione, sviluppando in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro agile, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non da ultima, della programmazione economico-finanziaria. La logica che sottende al Piano è caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, intesa non tanto come l'insieme

delle attività ordinarie e ripetute dell'amministrazione osservabile attraverso i suoi prodotti tipici (output), quanto piuttosto come la capacità dell'ente di creare Valore Pubblico duraturo e sostenibile (Impatto e impatto).

Il Piano è costruito quindi seguendo due principi di fondo:

- 1) l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione ai cittadini) e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali);
- 2) l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'ente e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle.

Il Piano è stato redatto secondo le direttive di cui al D.P.C.M. 30 giugno 2022 n. 132, recante "definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione". Il Piano, finalizzato ad assicurare la qualità, la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Il Piano sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare: il Piano dei fabbisogni, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano della performance, il Piano di prevenzione della corruzione, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive. Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità, e la conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un unico strumento di programmazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c).

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 30/12/2024.

Il Piano ed i suoi aggiornamenti sono pubblicati entro il 31 gennaio di ogni anno sul sito web dell'amministrazione e poi, deve essere trasmesso al Dipartimento della funzione pubblica mediante caricamento nel portale PIAO.

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. Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione di appannaggio dell'ente locale.

Composizione del Piano

Il Piano è articolato in quattro sezioni:

1) Sezione di Programmazione

A questa Sezione è associata una sottosezione recante “scheda anagrafica dell’amministrazione” che riporta i dati identificativi dell’Ente.

2) Valore pubblico, performance e anticorruzione

A questa sezione sono associate tre sottosezioni:

- ✓ Valore Pubblico (tale sezione, trattandosi di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, non viene alimentata così come previsto dalla normativa vigente).
- ✓ Performance: la sottosezione è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance; questa sottosezione contiene anche gli obiettivi di: semplificazione, digitalizzazione, gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione; gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.
- ✓ Rischi corruttivi e trasparenza: 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 pubblico.

3) Organizzazione e Capitale Umano

Questa sezione è a sua volta suddivisa in tre sottosezioni:

- ✓ Struttura Organizzativa: in questa sottosezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall’ente con la rappresentazione dell’organigramma, l’ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.
- ✓ Organizzazione del Lavoro Agile: questa sottosezione è dedicata all’organizzazione agile del lavoro e indica la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo del lavoro agile.
- ✓ Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: questa sottosezione si inserisce a valle dell’attività di programmazione dell’ente e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese in un’ottica di implementazione del valore pubblico e la performance in termini di migliori servizi alla collettività; nello specifico in questa sottosezione viene indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; 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; le strategie di copertura del

fabbisogno, ove individuate; 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; le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

4) Monitoraggio

La quarta e ultima sezione è dedicata agli strumenti e alle modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

La redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione vede coinvolti i seguenti soggetti, ciascuno con differenti responsabilità, tra loro complementari:

- ✓ elaborazione della proposta di Piano in coerenza con il Documento Unico di Programmazione: Segretario comunale e Responsabili di Servizio;
- ✓ presentazione in Giunta del Piano: Segretario comunale e Responsabili di Servizio;
- ✓ revisione del Piano: Segretario comunale e Responsabili di Servizio;
- ✓ approvazione del Piano: Giunta Comunale;
- ✓ monitoraggio del Piano: Nucleo/OIV.

SEZIONE 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione

COMUNE DI MASULLAS	
Indirizzo	Via V. Emanuele n. 51
Recapito telefonico	0783 996017
Indirizzo sito internet	https://www.comune.masullas.or.it/
e-mail	protocollo@comune.masullas.or.it
PEC	protocollo@pec.comune.masullas.or.it
Codice fiscale/Partita IVA	00074190950
Sindaco (Rappresentante legale)	Ennio Vacca
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024	9
Numero abitanti al 01/01/2024	1.000

SEZIONE 2 - Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

VALORE PUBBLICO

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 30/12/2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

PERMORMANCE

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza:

- dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.

Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riportano di seguito gli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

Programmazione Performance Organizzativa 2025

DESTINATARI: tutte le Aree e i Responsabili d'Area

- 1) Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza delle rispettive Aree e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Implementare e tenere aggiornate le informazioni oggetto di pubblicazione secondo le modalità imposte dalla normativa vigente.
- 2) Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – Revisione del PTPCT dell'Ente. Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza adottato dall'Ente, garantendo contestualmente un elevato standard degli atti prodotti, da verificarsi in base alle risultanze dei controlli interni successivi predisposti nelle modalità previste dal Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 04 del 30/03/2023. L'indicatore previsto sarà l'assenza di fenomeni corruttivi al 31 dicembre 2025.

- 3) Accessibilità e inclusione: promuovere e garantire l'inclusione e l'accessibilità delle persone con disabilità, anche attraverso l'accessibilità digitale ai servizi pubblici, in attuazione delle previsioni normative di cui al D.Lgs. n. 222/2023. Mantenimento e miglioramento dell'accessibilità alle strutture pubbliche dell'amministrazione entro il 30 giugno 2025.
- 4) Potenziamento dell'offerta formativa rivolta ai dipendenti entro il 30 giugno 2025 ed espletamento dei corsi di formazione per almeno 40 ore entro il 31 dicembre 2025.
- 5) Gestione nuovi strumenti di programmazione 2025/2027. Predisporre lo schema di bilancio da sottoporre alla Giunta entro il 5 dicembre al fine di garantire l'approvazione in Consiglio Comunale entro il 31/12/2025 anche al di là di proroghe. Il Responsabile del Servizio coordinerà le riunioni dei colleghi, convocate dallo stesso responsabile, al fine della trasmissione delle previsioni di entrata e di spesa, nonché le previsioni di cassa e adempimenti propedeutici, e informazione costante sullo stato delle attività (accertamenti e impegni al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse ed evitare la possibilità di creare/incrementare l'avanzo di amministrazione) entro i termini fissati nel calendario concordato. Ciascun Responsabile dovrà collaborare all'elaborazione del DUP predisponendo gli atti e comunicando i dati richiesti dal Responsabile del servizio finanziario.
- 6) Gestione delle procedure per la partecipazione ai bandi/avvisi di finanziamento secondo le indicazioni dell'amministrazione. Identificazione di avvisi e bandi utili alla realizzazione delle strategie dell'Ente, report di monitoraggio costanti.

Programmazione Performance individuale 2025

Area Finanziaria e Tributi - Responsabile Luisa Broccia	
Obiettivo di Performance	Performance attesa
Implementazione dell'attività di comunicazione interna ed esterna dell'ente e dell'interrelazione tra parte politica e responsabili	1 riunione del comitato di direzione al mese.
Fondazione Parte Montis	Supporto e assistenza nella gestione delle attività della Fondazione.
Prosecuzione attuazione del progetto Su Bixiau	Supporto nella gestione della rendicontazione delle diverse iniziative delle azioni sviluppate.
Revisione delle fonti regolamentari dell'ente	1. Predisposizione del regolamento del servizio economato, entro il 30 giugno 2025. 2. Aggiornamento del regolamento generale delle entrate, entro il termine per la deliberazione del bilancio di previsione degli enti locali.

Attività di accertamento IMU per le annualità 2020 e 2021. Sollecito e iscrizione a ruolo annualità precedenti già accertate	Entro il 30 novembre 2025.
Attività di monitoraggio dei vincoli di cassa degli anni pregressi relativi ai trasferimenti e alle entrate vincolate per legge/principi contabili al fine di ridurre i tempi di rendicontazione della spesa e del conseguente trasferimento da parte degli Enti erogatori delle somme erogate.	Attività da svolgersi entro il 15 aprile 2025.
Area Amministrativa, Personale, Protocollo, Demografici – Responsabile Claudia Lilliu	
Obiettivo di Performance	Performance attesa
Implementazione dell'attività di comunicazione interna ed esterna dell'ente e dell'interrelazione tra parte politica e responsabili	1 riunione del comitato di direzione al mese.
Fondazione Parte Montis	Supporto e assistenza nella gestione delle attività della Fondazione.
Prosecuzione attuazione del progetto Su Bixiau	Sviluppo Intervento 09_Comunità Ospitale azione 03: realizzazione dei cartelloni degli eventi: 2 cartelloni (estivo entro il 30 giugno 2025 ed autunnale entro il 15 ottobre 2025).
Supporto e assistenza nella gestione del CEAS	Realizzazione di tutte le attività previste.
Adesione allo Stato Civile Digitale (ANSC)	Chiusura dei registri di stato civile cartacei, adesione ANSC e formazione degli atti di stato civile digitali.
Centro antichi mestieri	Predisposizione di un progetto per l'affidamento in gestione del Centro antichi mestieri entro il 31 agosto 2025.
Area Tecnica, Vigilanza, Sociale - Responsabile Fernando Andrea Scanu	
Obiettivo di Performance	Performance attesa
Implementazione dell'attività di comunicazione interna ed esterna dell'ente e dell'interrelazione tra parte politica e responsabili.	1 riunione del comitato di direzione al mese.
Fondazione Parte Montis	Supporto e assistenza nella gestione delle attività della Fondazione.

Prosecuzione attuazione del progetto Su Bixiau	Sviluppo Intervento 01_Ri-Genera: Miglioramento della viabilità e degli spazi pubblici (entro il 31/12/2025). Sviluppo Intervento 11_Comunità terapeutica (Area Sociale) entro il 30/06/2025.
Revisione delle fonti regolamentari dell'ente	1. Predisposizione regolamento incentivi funzioni tecniche entro il 30 aprile 2025. 2. Predisposizione regolamento messa in prova utenti con disagio sociale entro il 30 aprile 2025. 3. Predisposizione regolamento sul commercio entro il 30 giugno 2025.
Implementazione delle attività socio-culturali per tutte le fasce di età	Realizzazione di viaggi culturali per giovani e anziani entro il 30/09/2025 e attività estive per minori entro il 30/06/2025.
Aiuti sociali al trasporto aereo	Attuazione della misura regionale mediante all'erogazione di contributi economici per l'abbattimento dei costi di trasporto aereo per i giovani infra 26 anni e gli anziani ultra 65 anni.
Attuazione del cantiere LAVORAS	Direzione e coordinamento dei lavori all'interno del territorio comunale report bimestrali fino al 31/12.
Avanzamento Interventi PNRR come da cronoprogramma	Rispetto al 100% dell'avanzamento degli Interventi PNRR e della loro rendicontazione su REGIS.
Miglioramento e monitoraggio del territorio urbano ed extraurbano	Predisposizione di un Report bimestrale sulle condizioni della viabilità e segnaletica urbana ed extraurbana.

Si specifica che gli interventi relativi al PNRR sono i seguenti:

CUP	Descrizione	Importo
J71C20000060001	Efficientamento energetico dell'impianto di illuminazione pubblica del centro abitato	€ 50.000,00
J74H22000870006	Lavori di efficientamento energetico centro abitato	€ 50.000,00
J74H22000880006	Abbattimento barriere architettoniche ii stralcio via Nazionale	€ 68.000,00
J72F22000280001	Lavori di completamento del centro di supporto alle famiglie via San Francesco	€ 300.000,00

PARI OPPORTUNITÀ

Il presente Piano di Attività e Organizzazione, come già indicato in premessa, assorbe il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Vista la rilevanza dell'argomento, l'Amministrazione Comunale di Masullas ritiene di dover anteporre agli obiettivi dell'Ente i principi guida da cui quelli discendono.

In linea con la legislazione vigente, l'amministrazione persegue, in linea generale, l'obiettivo di eliminare le possibili disparità che le donne subiscono nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti familiari, attraverso la realizzazione delle seguenti azioni positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali: "speciali" in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

In particolare, le azioni positive hanno lo scopo di:

- ✓ eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ✓ favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- ✓ superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, pertanto, non solo un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Obiettivi generali del Piano

Il Piano 2025-2027 si pone in continuità con i Piani precedenti e intende confermare parte delle misure che si ritiene possano costituire costante strumento di benessere organizzativo, garantendo altresì condizioni lavorative paritarie tra uomini e donne.

Le politiche del lavoro adottate in precedenza nel Comune di Masullas sono le seguenti:

- ✓ flessibilità dell'orario di lavoro;
- ✓ concessione del part-time;
- ✓ formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Nel corso dell'anno precedente non sono pervenute richieste di intervento per la tutela della parità di genere, né segnalazioni di discriminazioni di sorta.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025-2027 sono:

- ✓ **Obiettivo 1:** Formazione e aggiornamento.
Saranno attivate apposite giornate formative dedicate alla cultura della parità di genere. In considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del Comune di Masullas, per poter erogare una formazione efficace, anche attraverso il confronto con le altre realtà del territorio, gli eventi formativi saranno organizzati con la regia dell'Unione dei Comuni Parte Montis.
- ✓ **Obiettivo 2:** Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.
Si intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro:
 - prevedere priorità d'accesso al lavoro agile alle lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età, lavoratrici e lavoratori con figli disabili, senza alcun limite di età e ai Caregivers;
 - concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età prescolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;

- assicurare, durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 (permessi per allattamento) la possibilità di articolare l'orario di lavoro senza i dovuti rientri pomeridiani;
 - prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;
 - consentire di poter strutturare un'articolazione oraria che contempli un unico rientro settimanale.
- ✓ **Obiettivo 3:** Informazione e benessere organizzativo.
La cultura della parità di genere sarà perseguita attraverso un'adeguata campagna di informazione e sensibilizzazione.

Struttura organizzativa del Comune

La struttura organizzativa è stata modificata da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 17/07/2024, con cui è stata prevista la scissione dell'Area Amministrativa e Finanziaria in due Aree distinte: per effetto di tale l'articolazione strutturale dell'ente si compone ad oggi di n. 3 Aree (strutture apicali) così denominate: Area Finanziaria, Area Amministrativa, Area Tecnica, Vigilanza e Sociale.

Nell'anno 2025 il rapporto di parità di genere è rispettato, con una leggera prevalenza dei dipendenti di genere femminile.

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2024 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per Aree					
	Area Amministrativa	Area Finanziaria	Area Tecnica, Sociale e Vigilanza	Segretario Comunale	Totale
Donne	2	2	1	1	6
Uomini	0	0	4	0	4

Personale dipendente a tempo indeterminato suddiviso per profili giuridici di appartenenza					
	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Totale
Donne	0	0	2	3	5
Uomini	0	1	2	1	4



Titolari di incarichi di Responsabile dei servizi - Elevata Qualificazione: n. 2 donne e n. 1 uomo.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO, che è parte della Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, è predisposta, per espressa previsione normativa, in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione (PNA), adottata e pubblicata entro il 31 gennaio di ogni anno nel sito internet istituzionale di ogni amministrazione.

A seguito dell'evoluzione normativa, la strategia per la prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce un fondamentale fattore abilitante per proteggere il benessere economico, sociale ed ambientale della comunità prodotto dall'Organizzazione con la sua azione. L'inserimento nell'ambito del PIAO della strategia per prevenire il rischio corruttivo ha proprio lo scopo di mettere in evidenza che non si tratta di un “onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni” ma che, al contrario, deve essere considerata “nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio di cittadini ed imprese” (Piano Nazionale Anticorruzione 2022).

In quest'ottica, la strategia per prevenire i rischi di corruzione contenuta nel presente Piano è finalizzata ad orientare correttamente l'azione amministrativa, perseguire obiettivi di imparzialità, trasparenza, riduzione degli sprechi e, per questo, deve contribuire a diffondere la cultura organizzativa della legalità, rafforzare la consapevolezza della sua centralità e responsabilizzare tutti i soggetti a vario titolo coinvolti. In altre parole, va considerata una strategia direttamente funzionale a preservare e proteggere quel valore pubblico che orienta l'azione di tutte le Pubbliche Amministrazioni e che deve diventare la “stella polare” del nostro processo di programmazione.

L'attuazione della normativa sull'anticorruzione e la trasparenza rappresenta, per il Comune di Masullas, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità e dell'integrità pubblica e il miglioramento continuo all'interno dell'Amministrazione. Ogni anno viene aggiornato, nell'ambito del PIAO, il programma delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi ed il programma per la trasparenza, in attuazione della Legge n. 190/2012. Attraverso i piani anticorruzione, dal 2014 ad oggi, si sono introdotte concrete e specifiche azioni di prevenzione della corruzione per ogni struttura organizzativa e dato corso alle misure generali obbligatorie per legge, seguendo le direttive dell'ANAC.

Nel triennio 2025-2027, in continuità con il precedente, si proseguirà nel porre l'accento sulla dimensione di creazione di “valore pubblico”, inteso, nell'ampia accezione indicata dall'ANAC, come valore riconosciuto da parte della collettività in termini di legalità, correttezza ed efficienza dell'attività dell'amministrazione. In particolare, viene confermato l'obiettivo della semplificazione degli oneri a carico degli uffici mediante una maggiore integrazione tra gestione del rischio corruttivo, gestione della performance e sistema dei controlli interni, nella consapevolezza che l'anticorruzione non è un onere aggiuntivo ma una dimensione ordinaria dell'agire amministrativo.

Obiettivi generali:

- salvaguardare l'immagine della Pubblica Amministrazione contribuendo ad impedire o ridurre il rischio reputazionale, il quale discende da molte o tutte le altre tipologie di rischio, compreso quello di corruzione;
- contribuire a proteggere e salvaguardare il valore pubblico.

Obiettivi specifici e diretti della strategia di prevenzione della corruzione:

- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di individuare casi di corruzione;
- consolidare e rafforzare, sia tra il personale della pubblica amministrazione che nella società civile, i principi di etica e legalità dell'azione amministrativa.

A specificazione degli obiettivi generali e specifici di cui sopra, si conferma la rilevanza strategica delle linee di intervento, alcune ancora in fase di sviluppo, altre già realizzate e in fase di continuo miglioramento, concernenti:

- progressivo aggiornamento della mappatura dei processi dell'ente e relativa analisi e valutazione dei rischi correlati;
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e misure di prevenzione riferiti all'utilizzo di risorse del PNRR;
- rafforzamento delle competenze del personale e incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del Comune;
- formazione in materia di segnalazione di illeciti (c.d. Whistleblowing), al fine di assicurare la piena conoscenza del sistema attivato dall'ente nel rispetto del nuovo dettato normativo ed alle linee guida ANAC n. 311 del 12 luglio 2023;
- rafforzamento dei controlli successivi di regolarità amministrativa, favorendo processi di standardizzazione degli atti, anche mediante la diffusione di ulteriori check list di controllo rispetto a quelle già in uso;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", dei livelli di trasparenza e della qualità dei dati pubblicati;
- adeguamento del sistema di pubblicazione dei dati relativi ai contratti pubblici in base al nuovo codice dei contratti e delibera ANAC n. 264/2023;
- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente";

- rafforzamento di forme di coinvolgimento della società civile nella elaborazione della strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA)

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA) è stato approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022. L'Autorità, con decisione del 16 dicembre 2024, ha pubblicato in bozza l'Aggiornamento PNA 2024. L'aggiornamento intende fornire indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Il documento tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (meno di 50 dipendenti), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'allegato n. 4 al PNA 2022. L'aggiornamento 2024, inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

L'aggiornamento 2024 ribadisce che i comuni con popolazione al di sotto di 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, devono valutare se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Nel caso in cui non siano intervenute le circostanze sopra elencate, è possibile confermare per le successive annualità la sezione del PIAO precedente.

I soggetti coinvolti nella predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza"

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

L'importante ruolo di impulso e coordinamento del sistema di prevenzione affidato al RPCT, con riferimento sia alla fase di predisposizione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO che a quella di monitoraggio, non deve essere, infatti, inteso come una deresponsabilizzazione di altri attori.

Solo con la partecipazione attiva di tutti coloro, a vario titolo coinvolti o responsabili delle attività dell'amministrazione, è possibile conseguire una migliore condivisione degli obiettivi e la diffusione delle "buone pratiche", per una maggiore e concreta efficacia degli strumenti e delle azioni realizzate.

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

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti.</p> <p><u>In materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; – obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; – obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. <p><u>In materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; – segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale".</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della L. n. 190/2012, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012; di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".</p> <p>Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta con riferimento all’accesso civico generalizzato. <p><u>In materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – ricevere e prendere in carico le segnalazioni; – porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>In materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell’accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell’applicazione di misure interdittive; – segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all’ANAC. <p><u>In materia di AUSA:</u> sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all’interno del PTPCT.</p>	<p>modalità e di avere vigilato sull’osservanza del Piano”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l’inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell’Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Il Responsabile dell’Anagrafe della Stazione Appaltante cura l’inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l’ANAC dei dati relativi all’anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell’articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell’Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai C.C.N.L. e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell’autorità giudiziaria.</p> <p>Partecipano al processo di gestione del rischio.</p> <p>Propongono le misure di prevenzione ed eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza Amministrativa.</p> <p>Adottano o propongono l’adozione di misure gestionali, quali l’avvio di</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell’Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai C.C.N.L. e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	<p>procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale</p> <p>Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione.</p> <p>Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale.</p> <p>Osservano le misure contenute nel PTPCT.</p> <p>Provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti.</p> <p>Suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p> <p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p>	
Dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai C.C.N.L. e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO e le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Organismo di valutazione (OIV/NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio.</p> <p>Considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.</p> <p>Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa.</p> <p>Esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale.</p> <p>Verifica:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili ai fini della corresponsione della indennità di risultato; – la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance; – i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti. <p>Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno deve essere effettuata al fine di evidenziare quelle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambito nel quale l'amministrazione opera che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi intesi in senso lato. Pertanto, tale attività serve ad indirizzare la successiva valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Il Comune di Masullas si colloca in un più vasto territorio denominato Parte Montis o Montangia, per identificare la denominazione medievale di una delle curatorie o *encontrade* del Giudicato di Arborea: una sorta di provincia amministrata dal Curator. Si trattava di una sub-regione

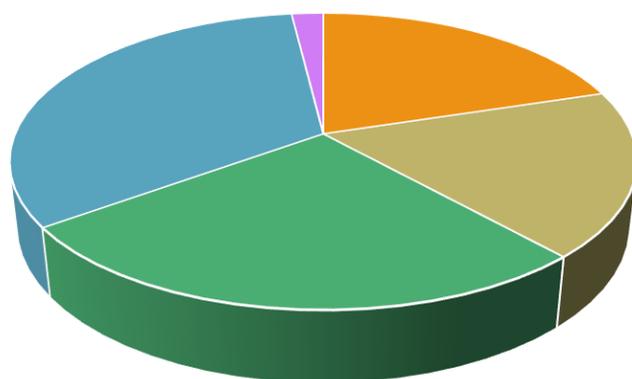
costituita da piccoli paesi, le Ville, governate ognuna da un Majore de Villa. Questa antica suddivisione geografica e politica è rimasta per certi versi inalterata per molti secoli.

L'ambito territoriale del Parte Montis comprende sei comuni (Mogoro, Masullas, Gonnostramatza, Pompu, Simala e Siris) con una popolazione totale residente di circa 7.200 abitanti, su una superficie totale di 110 Km². I Comuni sono caratterizzati da un sistema insediativo analogo all'area limitrofa della Marmilla, ovvero centri di piccole dimensioni situati ad una distanza relativamente ridotta l'uno dall'altro. Tale struttura permette di cogliere un primo elemento di opportunità per la progressiva integrazione di funzioni e servizi tra i centri in questione, proprio per il grado relativamente alto di omogeneità e prossimità tra le popolazioni residenti.

Il territorio soffre, da oltre cinquant'anni, di una riduzione continua e di un invecchiamento diffuso e spesso esponenziale della popolazione insediata. La totalità dei comuni può essere ricondotta alla definizione di "comuni in declino demografico": si evidenzia, infatti, un chiaro processo di depauperamento demografico al quale si aggiungono la bassa natalità, l'elevato tasso di emigrazione e un modesto grado di attrazione della popolazione straniera che determinano una struttura relativamente anziana e con una dinamica di segno tendenzialmente negativo.

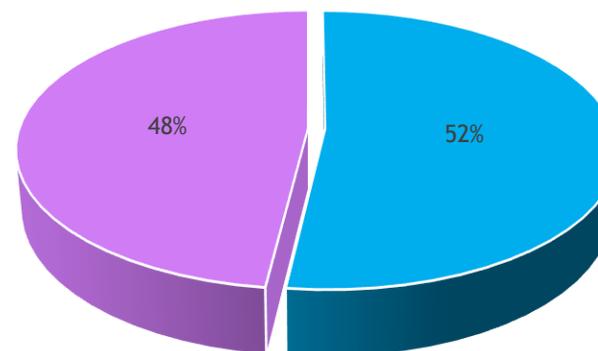
Dati sulla struttura della popolazione (fonte dei dati ISTAT)

Popolazione al 1° gennaio 2024



■ 0-30 anni ■ 31-50 anni ■ 51-70 anni
■ 70-89 anni ■ 90 anni e oltre

Popolazione al 1° gennaio 2024 suddivisa per genere



■ Maschi ■ Femmine

Popolazione residente al 1° gennaio per classe di età (%)	2018	2019	2020	2021
0-10 anni	6,7	6,5	5,9	5,6
11-17 anni	6,5	7	7,1	7,2
18-19 anni	2,1	1,3	1,6	1,8
20-29 anni	10,7	9,7	9	8,6
30-59 anni	41,	41,6	40,3	40,4
60-64 anni	7,3	7,4	8,4	7,7
64-84 anni	22,1	22,2	22,2	23,2
85 anni e più	3,7	4,3	5,4	5,5

Numero di famiglie al 31 dicembre			
2018	2019	2020	2021
433	430	430	429

Età media al 1° Gennaio per genere															
2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
45	46,8	45,1	47,3	45,5	48,6	46,1	49,3	46,7	49,3	46,7	49,9	47,4	50,5	48,3	50,7

Indicatore	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Indice di vecchiaia al 1° gennaio	202,3	199,2	211,9	230,5	238,3	254,1	279,6	312,9
Indice di dipendenza anziani al 1° gennaio	36,4	36,9	38,9	40	40,8	42	44,1	46,2
Indice di dipendenza strutturale al 1° gennaio	54,4	55,4	57,2	57,4	57,9	58,6	59,9	61
Tasso di natalità	10,8	6,4	2,8	3,8	3,8	3,8	1,9	3,9
Tasso di mortalità	13,5	12,8	13	8,4	13,3	9,6	15,5	13,8
Tasso migratorio	-3,6	-19,2	0,9	-3,8	-5,7	5,7	-1,0	5,9

In base all'Indice di Fragilità Comunale (IFC), pubblicato dall'ISTAT, il Comune di Masullas ha una fragilità medio-alta. Il concetto di fragilità dei Comuni è inteso come l'esposizione di un territorio ai rischi di origine naturale e antropica e a condizioni di criticità connesse con le principali caratteristiche demo-sociali della popolazione e del sistema economico-produttivo. Si tratta di un indice composito che ha l'obiettivo di individuare le aree maggiormente esposte a determinati fattori di rischio e facilitare l'analisi territoriale del fenomeno in serie storica. L'indice composito è la combinazione di 12 indicatori elementari che descrivono le principali dimensioni (territoriali, ambientali e socio-economiche) della fragilità dei territori comunali. L'indice è misurato in decili: 1 minima fragilità, 2 fragilità molto bassa, 3 fragilità medio bassa, 4 bassa fragilità, 5 fragilità lieve, 6 fragilità media, 7 fragilità medio-alta, 8 alta fragilità, 9 fragilità molto alta, 10 massima fragilità.

Indicatore	2018	2019	2021
Indice composito di fragilità comunale (decile)	7	8	6
Tasso di motorizzazione ad alta emissione	27,85	26,34	24,90
Raccolta indifferenziata dei rifiuti urbani per abitante	62,04	65,15	68,06
Superficie a rischio di frane	0	0,06	0,06
Consumo del suolo	4,16	4,16	4,16
Indice di accessibilità ai servizi essenziali	30,80	30,80	30,80
Indice di dipendenza della popolazione aggiustato	70,47	73,13	74,18
Popolazione di età compresa fra 25 e 64 anni con titolo di studio non oltre la licenza di scuola media inferiore o di avviamento professionale	56,86	55,48	55,16
Tasso di occupazione (20-64 anni)	50,33	52	52,84
Tasso di incremento della popolazione	-41,01	-36,73	-43,63
Densità delle unità locali dell'industria e dei servizi (ventile)	8	12	14
Addetti in unità locali a bassa produttività di settore per l'industria e i servizi - (ventile)	9	17	12

	2019		2021	
Tasso di occupazione	35		34,8	
Tasso di disoccupazione	19,95		13,59	
Tasso di disoccupazione per genere	17,2 (M)	25 (F)	10,7 (M)	18,9 (F)
Tasso di inattività	56,3		59,7	
Tasso di inattività per genere	45,8 (M)	67,9 (F)	50,3 (M)	70 (F)
Tasso di imprenditorialità	63,2		72,1	
Densità delle unità locali	3,7		4,1	

Addetti delle Unità locali per tipologia di attività economica e comune	Attività agricole manifatturiere	Industria estrattiva	Industria manifatturiera	Costruzioni	Servizi alle imprese	Servizi al consumatore	Servizi sociali	Servizi tradizionali
2014	0,9	.	17,2	26,1	9,1	10,6	4,5	31,5
2015	0,9	.	18,9	24,8	10	14,8	5,9	24,8
2016	0,9	.	16,7	21,5	11,4	16,7	6,8	26,1
2017	0,9	.	20,3	21	10	15,4	8,1	24,3
2018	0,9	.	23,2	19,3	9,8	11,7	9,1	26,1
2019	0,8	.	18,1	26	10	12,9	7	25,2
2020	0,7	.	17,8	30	8,9	11,8	5,9	24,9
2021	0,7	.	16,4	30,4	10,4	12,3	5,4	24,3

Il comune di Masullas ha un elevato indice di vulnerabilità sociale, come si rileva dai dati pubblicati da ISTAT. Per vulnerabilità sociale e materiale si intende comunemente l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica. Nonostante questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in

un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale. Infatti, nel complesso il Comune di Masullas ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.

Spesa per interventi e servizi sociali per abitante	
2014	221,2
2015	237,2
2016	220,6
2017	330,9
2018	468,6
2019	356,2
2020	273,5

Anno	Contribuenti Irpef con reddito complessivo inferiore a € 10.000 - incidenza sul totale contribuenti	Reddito imponibile per contribuente e comune
2014	43,2	13748
2015	42,4	13664
2016	42,4	13757
2017	42,3	13624
2018	38,6	14510
2019	37,6	14208
2020	38,2	14463
2021	36,7	15235

Spesa per interventi e servizi sociali per tipologia di utenza e comune	Famiglia e minori	Disabili	Dipendenze	Anziani (65 anni e più)	Immigrati	Povertà, disagio adulti e senza dimora	Multiutenza
2014	0,1	51,6	0	17,5	0	30,8	0
2015	1,3	46	0	18,7	0	33,8	0,2
2016	3,8	51,6	0,1	18	0	26,3	0,3
2017	10,8	42	0	11	0	34,6	1,5
2018	27,3	35,2	0	14,3	0	22,5	0,8
2019	11,6	58,2	3,8	8,6	0	17	0,9
2020	11,2	49,3	0	6,8	0	18,8	13,9

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno serve ad evidenziare gli aspetti legati all'organizzazione dell'amministrazione e alla gestione dei processi che possono comportare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.

Il Comune di Masullas ha attualmente 9 dipendenti. Tra questi vi sono, in seguito alla riorganizzazione operata nell'anno 2024, tre Responsabili di posizione organizzativa, che dirigono le tre aree: Tecnica, Sociale e Vigilanza, Amministrativa e Finanziaria.

La struttura conta un buon numero di risorse umane in possesso di istruzione universitaria (4) e di istruzione secondaria (5).

Il turn over degli ultimi anni ha, inoltre, consentito un buon ricambio generazionale e invertito la tendenza nel rapporto tra dipendenti di sesso maschile e femminile, costituendo questi ultimi, allo stato attuale la maggioranza.

L'analisi del contesto interno evidenzia una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.

Mappatura dei processi e sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT. La finalità è quella di consentire l'identificazione delle aree e dei processi a rischio che devono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione. La gestione del rischio è un processo circolare che parte dall'analisi del rischio e dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso. In modo sintetico le fasi sono:

- a) l'analisi del rischio;
- b) la mappatura dei processi di ogni area;
- c) la valutazione del rischio per ogni processo;
- d) la definizione delle misure per la prevenzione;
- e) l'attività di monitoraggio e valutazione.

L'ANAC ha fornito alcune preziose informazioni sulla "mappatura" dei processi, da ultimo già all'interno del PNA 2019. In particolare, l'argomento è stato ampiamente trattato nell'allegato "1" del PNA, recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi". Per l'ANAC, la mappatura dei processi rappresenta un aspetto centrale (e forse più importante) dell'analisi del contesto interno. Essa consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, presenti nell'ente. L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere è che l'intera attività svolta dall'ente venga gradualmente esaminata, così da identificare aree che, per ragioni della natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi delinea un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e il suo effettivo svolgimento deve risultare, in forma chiara e comprensibile, nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Per realizzare una buona e utile indagine è necessario mappare i processi e non i singoli procedimenti amministrativi (che sono ben più numerosi dei processi).

Un "processo" può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno. La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

- 1) identificazione;
- 2) descrizione;
- 3) rappresentazione.

La mappatura dei processi, vissuta con gradualità e secondo livelli successivi di affinamento degli elementi considerati, rappresenta un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide nella qualità complessiva della gestione del rischio.

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

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

Per la mappatura dei processi si rimanda al precedente Piano.

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

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

rischio. Le misure devono essere in grado di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio, sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo, adeguate alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione, gradualmente rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Anche l'attività di individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi), ma anche promuovendo opportuni canali di ascolto degli stakeholder.

Per l'elenco delle misure si rimanda al precedente Piano.

Aggiornamento anno 2025

Al fine di aggiornare la sezione anticorruzione, il Comune di Masullas ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 27/11/2024 al 10/01/2025, un avviso di preinformazione rivolto agli stakeholder, per recepire eventuali proposte ed osservazioni. L'avviso e il modulo per le osservazioni sono reperibili al link <https://www.comune.masullas.or.it/Novita/Notizie/Piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-PIAO-2025-2027>. Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione.

In aderenza alle indicazioni contenute nel PNA per gli enti con meno di 50 dipendenti, la sezione anticorruzione del PIAO del comune di Masullas, si pone in linea di continuità con i contenuti dei PTPCT già adottati.

Dall'analisi effettuata con riferimento al contesto esterno ed interno e tenuto conto dell'assenza nell'anno 2024 di eventi corruttivi e disfunzioni amministrative si confermano per l'anno 2025 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024/2026, consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente <https://egov2.halleysardegna.com/masullas/zf/index.php/trasparenza>

Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili d'Area e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

Programmazione della trasparenza

La Trasparenza, con la Legge n. 190/2012, ha assunto una valenza chiave quale misura generale per prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione (art. 1, comma 36). Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Le amministrazioni che sono tenute ad adottare il PIAO osservano gli obblighi di pubblicazione disciplinati dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente, da attuare secondo le modalità indicate dall'ANAC. L'applicazione di tale misura deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, in una apposita sottosezione nella quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

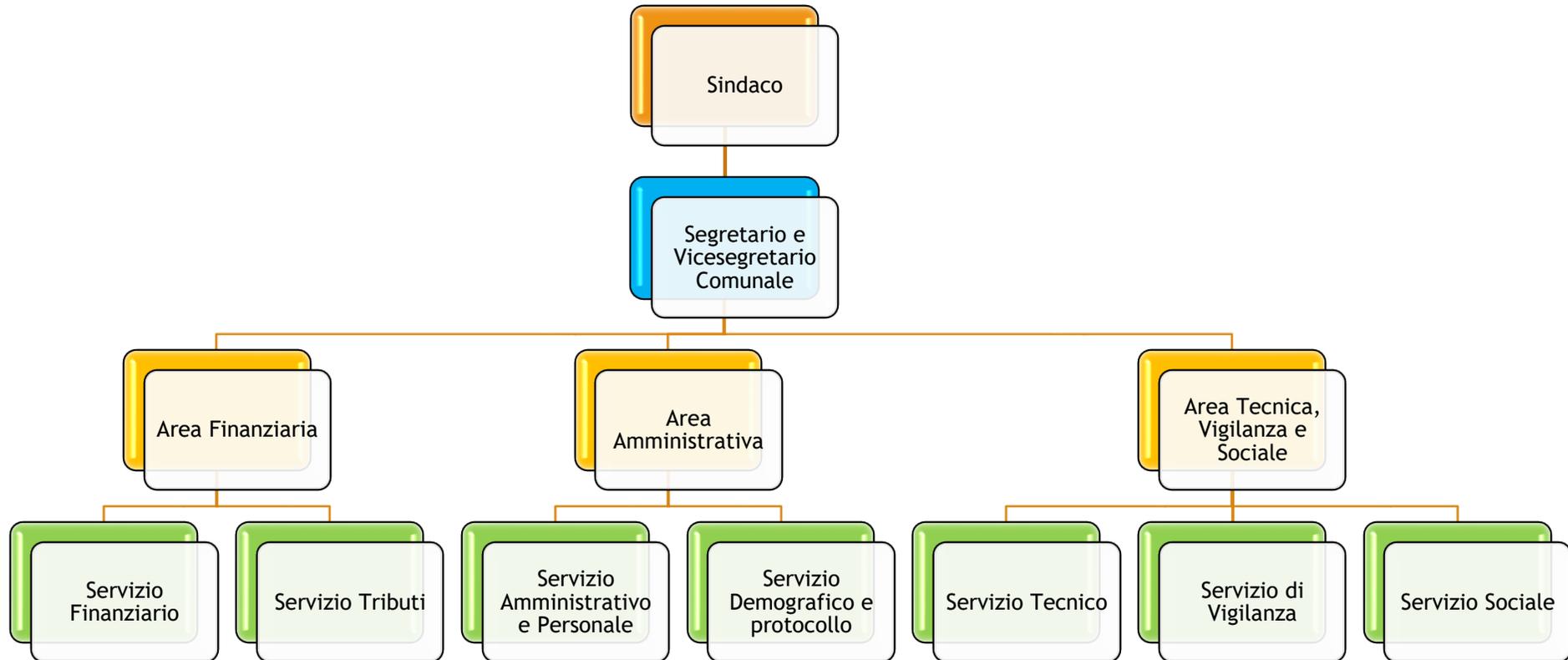
La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali. Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili d'Area.

Si rimanda all'allegato "A" contenente gli obblighi di pubblicazione, con riferimento a tutte le aree.

SEZIONE 3 – Organizzazione e capitale umano

Struttura Organizzativa

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



Per quanto riguarda i livelli di responsabilità organizzativa e la gradazione in fasce delle posizioni, o maggiori dettagli sull'organizzazione, è possibile consultare la sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezioni "Posizioni organizzative - Incarichi di Elevata Qualificazione" e "Articolazione degli uffici" <https://egov2.halleysardegna.com/masullas/zf/index.php/trasparenza/index/index>

Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Masullas ha avviato un percorso di confronto con le OO.SS. al fine di dotarsi di una disciplina definitiva in materia di lavoro agile ai sensi del vigente C.C.N.L. Funzioni Locali.

L'Amministrazione deve procedere a un'analisi preliminare del suo stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo. In particolare, devono essere censite le attività che possono essere svolte in modalità di Lavoro Agile rilevando, anche sulla base dell'esperienza sul ricorso a tale modalità di organizzazione e gestione del lavoro, le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle.

Piano triennale del fabbisogno di personale

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione, da parte dell'amministrazione, del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel "come" le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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, anche in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. È dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni e/o internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni e ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Il piano triennale del fabbisogno è preceduto, ed ha come base di partenza, l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente in considerazione dei seguenti fattori:

- la dimensione quantitativa della “risorsa personale” per perseguire obiettivi di adeguatezza e di corretto dimensionamento delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del vigente C.C.N.L. Funzioni Locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

Stato dell'arte – Dipendenti in Servizio al 31/12/2024

Nella tabella seguente è rappresentata la consistenza del personale alla data del 31 dicembre 2024 con l'indicazione del personale in servizio a tempo indeterminato suddiviso per area e per profilo professionale.

Area	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti		Totale
	Full time	Part time	Full time	Part time	Full time	Part time	
Dirigenti	=	=	=	=	=	=	=
Funzionari/E.Q.	4	0	4	0	0	0	4
Istruttori	5	0	4	0	1	0	5
Operatori esperti	1	0	1	0	0	0	1
Operatori	1	0	0	0	1	0	1
Totale	11	0	9	0	2	0	11

Funzionari:

- 1) Funzionario Amministrativo
- 2) Funzionario Contabile
- 3) Funzionario Tecnico
- 4) Assistente Sociale

Istruttori:

- 1) Istruttore amministrativo
- 2) n. 2 istruttori contabili
- 3) Istruttore tecnico
- 4) Istruttore di vigilanza

Operatori

- 1) Operatore esperto operaio
- 2) Operatore esecutivo operaio

Capacità assunzionale

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Anche per il 2025, pertanto, le capacità assunzionali degli enti locali continuano ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Con la Legge di Bilancio viene formalizzato, inoltre, per tutte le pubbliche amministrazioni che anche le assunzioni e le cessazioni per mobilità volontaria entrano nelle capacità assunzionali.

Il Comune di Masullas, collocandosi nella fascia demografica tra 1.000 a 1.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (28,6%), si configura come ente virtuoso, ai sensi del D.M. del 17/03/2020, pertanto, in base al secondo

comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato.

Il Comune di Masullas non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art. 33, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabile delle strutture apicali (come si evince dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 12/12/2024).

Dati finanziari sulla capacità assunzionale

In applicazione del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il Comune di Masullas registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 dello stesso D.M.:

- la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2023 (ultimo rendiconto approvato), calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2, comma 1, lett a), ammonta a € 458.976,48;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), risulta pari a € 2.037.220,88;
- Il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pertanto, pari al rapporto tra la spesa del personale anno 2023 (€ 458.976,48) e la media delle entrate correnti 2021-2023 al netto del F.C.D.E. (€ 2.037.220,88), ovvero **22,53%**.

Il Comune di Masullas rientra tra gli Enti c.d. "virtuosi", essendo il rapporto anzidetto ben al disotto del valore soglia (28,6%) individuato nella tabella 1, lett d), dell'art. 4 per la fascia demografica di appartenenza. Pertanto, la spesa massima sostenibile per le capacità assunzionali dell'anno 2025 è determinata in € 582.645,17.

Dall'esame dei dati derivanti dalla programmazione 2025/2027 la spesa di personale per l'anno 2025 si attesta su un valore pari a € 446.869,79, con un conseguente margine pari a **€ 135.775,38** da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato. Tale margine deve essere riproporzionato tenendo conto della capacità di spesa ceduta all'Unione dei Comuni Parte Montis. Il Comune di Masullas si è, infatti, impegnato a cedere annualmente € 30.000,00.

Stima del trend delle cessazioni

Per il triennio 2025/2027 non sono previste cessazioni di personale.

Piano occupazionale (assunzioni a tempo indeterminato)

n. unità	Area	Profilo professionale vacante	Full time / Part time	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura reclutamento
				Mobilità volontaria (ex art. 30 D.Lgs. 165/2001)	Selezione centro per l'impiego	Scorrimento graduatoria ente	Scorrimento graduatorie altri enti	Concorso	Stabilizzazione	
ANNO 2025										
1	Istruttori	Istruttore contabile	FT	X **			X	X		marzo/aprile 2025
Spesa prevista per le assunzioni anno 2025: € 34.305,49										
ANNO 2026										
1	Operatori	Operatore esecutivo operaio	FT						X	Maggio/giugno 2026
Spesa prevista per le assunzioni anno 2026: € 30.188,34										
ANNO 2027										
Non sono previste assunzioni										

** L'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, c.d. legge concretezza, aveva previsto che "[...] al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001". Il decreto-legge n. 202/2024 (c.d. Milleproroghe), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 27 dicembre 2024, non ha disposto la proroga della deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria nel pubblico impiego disposta dalla Legge Concretezza. Di conseguenza, a partire dal 1° gennaio 2025, è pienamente applicabile la disciplina di cui all'art. 30, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 165/2001, che impone alle amministrazioni pubbliche di verificare l'eventuale disponibilità di personale tramite procedure di mobilità volontaria, prima di procedere all'indizione di nuovi concorsi pubblici. Nel caso in cui il legislatore dovesse

introdurre nuovamente una deroga alla disciplina ordinaria in materia di mobilità volontaria, l'ente non procederà con tale modalità di reclutamento.

Piano occupazionale (lavoro flessibile)

Il tetto di spesa per le assunzioni flessibili, di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, è quantificato in **€ 92.927,14**, pari all'intera spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009 in quanto il Comune di Masullas risulta in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006 (si precisa che tale somma è sempre soggetta al rispetto dei limiti dei cui all'art. 1 c. 557-quater, L. n 296/2006).

Il Comune di Masullas intende effettuare le seguenti assunzioni a tempo determinato nel rispetto dei vincoli normativi sopra specificati per garantire il funzionamento del servizio tecnico -manutentivo:

Anno	Area	Unità	Profilo professionale vacante	Full time / Part time	Servizio	Tipologia di contratto flessibile	Spesa
2025	Operatori	1	Operatore esecutivo operaio	FT	Tecnico	Proroga contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e determinato	€ 30.188,34
2026							
2027							

Inoltre, si dovrà tener conto della capacità di spesa per lavoro flessibile che verrà ceduta all'Unione dei Comuni Parte Montis.

Piano di formazione del personale

Premessa

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il 14/01/2025 una direttiva, rivolta a tutte le amministrazioni pubbliche, con cui esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche. Inoltre, la Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l'accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all'erogazione della formazione.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). La formazione del personale, tuttavia, non può risolversi in una questione eminentemente tecnica: l'accurata definizione di obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale, condotta a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi, costituisce un presupposto necessario, ma non sufficiente, per una piena efficacia degli interventi formativi. Occorre che le persone e le amministrazioni si appropriino della dimensione "valoriale" della formazione, aumentando ovvero migliorando la consapevolezza del fatto che le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze devono produrre valore per tre insiemi di soggetti: le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative; le amministrazioni stesse; i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni. Senza la promozione di questa dimensione valoriale, la formazione non produce il "valore aggiunto" atteso e stenta a concorrere all'affermazione, nelle amministrazioni pubbliche, di una cultura manageriale e organizzativa che riconosce il valore e la centralità della formazione continua.

Il valore della formazione e la formazione che produce valore

La formazione del personale costituisce una delle determinanti della creazione di valore pubblico; quest'ultimo riguarda i benefici e i miglioramenti che i servizi, i programmi e le politiche pubbliche apportano alle comunità e alla società nel suo complesso, comprendendo l'equità sociale, la sostenibilità ambientale e lo sviluppo economico. Le persone che ricevono formazione in aree come l'etica, l'analisi delle politiche e il coinvolgimento degli stakeholder sono meglio preparate a prendere decisioni che contribuiscono alla creazione di valore pubblico.

La formazione del personale deve essere considerata, quindi, come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa. Deve essere progettata e realizzata con l'obiettivo di incentivare l'innovazione ed affrontare in modo consapevole e proattivo le sfide di un mondo in continua evoluzione. Le organizzazioni che danno priorità alla formazione e allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, infatti, sono sempre meglio posizionate nell'alimentare costantemente la cultura dell'innovazione, promuovendo un ambiente di apprendimento che incoraggia le persone a pensare in modo critico, esplorare nuove idee e affrontare i problemi creativamente.

Allo stesso tempo, la formazione deve contribuire a rafforzare, diversificare e ampliare le competenze, le conoscenze e le abilità dei dipendenti, permettendo loro di affrontare nuove richieste, risolvere problemi complessi e contribuire efficacemente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di valore pubblico.

Sul versante interno, la formazione ha un impatto fondamentale, in quanto strettamente legata alla soddisfazione, alla fidelizzazione, al benessere organizzativo e all'impegno dei dipendenti. La crescita delle persone attraverso la formazione e, più in generale, il miglioramento del benessere delle risorse umane si trasforma in un significativo ritorno in termini di motivazione, senso di appartenenza e soddisfazione lavorativa. Questi fattori, insieme ad altri di natura organizzativa, oltre a concorrere alla realizzazione di incrementi di produttività, promuovono un clima lavorativo positivo e coeso, alimentando un ambiente in cui le persone sono incentivate a dare il meglio di sé e a contribuire proattivamente ai compiti dell'amministrazione.

Sul versante esterno, le maggiori performance e il maggior valore pubblico realizzato dalle amministrazioni anche attraverso il rafforzamento delle competenze del proprio personale producono esternalità positive in termini di fiducia dei cittadini e delle imprese nei confronti delle istituzioni; una più forte legittimazione delle amministrazioni costituisce un incentivo non economico dei dipendenti pubblici, una leva di engagement e una spinta all'ulteriore miglioramento delle loro competenze.

La formazione deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione. In particolare, la formazione deve permettere:

- ✓ la crescita delle conoscenze delle persone: la formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni; questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;
- ✓ lo sviluppo delle competenze delle persone: la formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di problem solving, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative; il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
- ✓ la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona: la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni; sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

Le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

- a) in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. “formazione iniziale”, che precede l’assunzione, oppure interviene immediatamente dopo, ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica; le amministrazioni devono curare particolarmente il processo di inserimento del personale neoassunto (*onboarding*), predisponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e *mentoring* volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;
- b) nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria, considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte: in questo caso, la formazione attiva un circolo virtuoso e assolutamente decisivo per colmare i *gap* di competenze nelle amministrazioni; per un verso, incentiva i dipendenti a rispettare il proprio dovere di formarsi al fine di cogliere le opportunità di carriera; per l’altro verso, incentiva l’amministrazione e i suoi dirigenti a rispettare scrupolosamente tutti i propri nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”;
- c) in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, fino alle aspettative di ruolo, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell’amministrazione;
- d) continuamente, durante l’intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (*life-long learning*): l’investimento delle amministrazioni nella promozione di processi di apprendimento continuo permette alle persone di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci; attraverso programmi di formazione mirati, le persone possono essere messe nelle condizioni migliori per sviluppare autonomamente nuove ipotesi di soluzioni alle domande e ai bisogni di persone e comunità qualificandosi come agenti di cambiamento all’interno delle proprie amministrazioni.

Piano Triennale della Formazione

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- a) superare le criticità, rafforzare e aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- b) favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all’operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- c) consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- d) misurare il livello di soddisfazione o all’apprendimento dei partecipanti;

- e) favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

La realizzazione degli obiettivi di sviluppo delle competenze del capitale umano pubblico nella prospettiva della crescita delle persone, del rafforzamento della capacità amministrativa, del miglioramento della performance e della produzione del valore pubblico richiede un significativo ampliamento e un miglioramento coordinato dell'offerta formativa. Per conseguire gli obiettivi formativi necessari per l'attuazione dei processi di innovazione promossi dal PNRR, il Comune di Masullas si avvale in primo luogo delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni" (Syllabus).

La fruizione di percorsi formativi attraverso la piattaforma Syllabus consente, tra l'altro, di:

1. verificare lo "stato di salute" delle competenze del proprio capitale umano e, quindi, attivare percorsi formativi specifici per ciascun dipendente finalizzati a colmare i propri gap di competenza, rilevati attraverso l'assessment individuale in entrata;
2. rafforzare diffusamente le competenze trasversali del proprio personale, nella prospettiva della formazione continua;
3. concorrere all'assolvimento di obblighi in materia di formazione e sviluppo delle competenze.

Nel corso del 2025 si provvederà ad abilitare tutti i dipendenti alla fruizione dei corsi sulla piattaforma Syllabus.

Il Comune di Masullas ha, inoltre, partecipato all'avviso rivolto ai comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti per l'attuazione del progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa dei piccoli comuni", nell'ambito del PON "Governance e Capacità Istituzionale" 2014-2020. Il Programma finanziava interventi volti a promuovere la modernizzazione del sistema amministrativo con riferimento agli aspetti gestionali, organizzativi, di semplificazione e digitalizzazione di processi e servizi verso cittadini e imprese (e-government), il rafforzamento della trasparenza e della partecipazione civica attraverso lo sviluppo e la diffusione dei dati pubblici (open government), nonché la ridefinizione del sistema di governance multilivello delle politiche di investimento pubblico. Le attività si sostanziano in azioni per il rafforzamento delle capacità organizzative e del personale ai fini dell'assolvimento degli adempimenti previsti dai quadri regolamentari e normativi di riferimento e delle funzioni ordinarie attribuite dal Testo Unico degli Enti Locali, per l'adeguamento alle dinamiche di innovazione e di trasformazione digitale, e per la crescita della programmazione e della gestione dell'amministrazione del territorio e dello sviluppo locale.

Il Comune di Masullas, nella domanda di partecipazione all'avviso, ha indicato i seguenti ambiti di interesse:

- il rafforzamento della capacità amministrativa per lo smart working per sviluppare e rafforzare le competenze necessarie alla definizione dei piani amministrativi di smart working e all'avvio dei processi di riorganizzazione necessari ad avviare i progetti di smart working;
- il rafforzamento della capacità amministrativa con particolare riferimento alle materie del bilancio, della contabilità, della gestione personale e della riscossione dei tributi anche attraverso nuove piattaforme digitali (ad esempio Pago PA);

- lo sviluppo di modelli di gestione delle politiche territoriali per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e dei processi amministrativi, anche attraverso forme efficienti di gestione associata di servizi locali, di gestione delle risorse provenienti dalla programmazione europea, di programmazione e gestione di piani e modalità di reclutamento del personale.

Il Comune di Masullas è stato ammesso alla fase 2 di progettazione degli interventi, che verrà attuata nel corso del 2025 con il supporto dell'ANCI. In questa fase Anci predisporrà un questionario per l'analisi dei fabbisogni formativi e un piano di intervento che verrà sottoposto all'approvazione del Dipartimento della Funzione Pubblica. A seguito di tale approvazione, prenderà avvio la fase 3, che prevede la definizione e successiva erogazione di azioni di supporto. Il progetto "Piccoli Comuni" prevede, dopo la conclusione delle fasi sopra descritte, l'accesso alla piattaforma denominata "Trasforma", in cui ogni dipendente avrà a disposizione webinar, tutorial, strumenti, documenti, Community e supporto specialistico.

Il servizio di formazione viene svolto da parecchi anni in gestione associata dall'Unione Comuni Parte Montis, che si occupa sia della formazione obbligatoria e che di quella specialistica. Nel mese di dicembre 2024 l'Unione ha predisposto un questionario per acquisire i fabbisogni formativi dei singoli Comuni e sulla base delle risposte predisporrà il piano formativo per il 2025. Si rimanda, pertanto, per le informazioni di dettaglio e la pianificazione al PIAO dell'Unione dei Comuni.

SEZIONE 4 – Monitoraggio

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario dell'ente e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg dall'approvazione del bilancio preventivo
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro il 30 giugno dell'anno successivo
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	Entro il 15 dicembre, salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	Nucleo di valutazione/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Entro il 31 maggio, salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg dall'approvazione del bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro il 30 giugno dell'anno successivo
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo di valutazione/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg dall'approvazione del bilancio preventivo

Per quanto qui non stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni, salvo aggiornamento separato che dovrà comunque confluire nel successivo aggiornamento del PIAO, viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.