



COMUNE DI BENETUTTI

C.so Cocco Ortu, 76

07010 Benetutti (SS)

***PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE***

2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 6 del 31/01/2025

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.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno 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.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le

Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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), n. 2.

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 31 dicembre 2024 e il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale 31 dicembre 2024, n. ..

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, assorbe:

- il Piano dei fabbisogni di personale;
- il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (*eventuale*);
- il Piano della performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile (.....);
- il Piano di azioni positive.

Il PIAO, inoltre, su scelta dell'ente, può sostituire il Piano della Performance.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

Ente: Comune di Benetutti

Avvertenza metodologica del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Il presente piano e le relative tabelle di valutazione del rischio sono stati elaborati prendendo come riferimento il “Piano Nazionale Anticorruzione” e gli altri documenti dell’ANAC, particolare attenzione è stata posta alla metodologia, fatte le debite proporzioni, utilizzata dall’ANAC nella predisposizione del proprio piano triennale. Il “Responsabile Comunale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza” consiglia, come scelta ecologica e di contenimento della spesa di non stamparlo, ma di usare solo la versione elettronica “linkabile”, dal sito internet comunale. A chi riscontra omissioni, imprecisioni o errori è richiesto di segnalarlo all’indirizzo PEC istituzionale, indirizzando apposita nota al Segretario Comunale.

Indirizzo: Corso Francesco Cocco Ortu n. 76

Codice fiscale/Partita IVA: 00289880908 Sindaco: Arca Daniele

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 14

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 1624

Telefono: 079/7979000

Sito internet: <https://www.comune.benetutti.ss.it>

E-mail: protocollo@comune.benetutti.ss

PEC: protocollo@pec.comune.benetutti.ss.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia al D.U.P. 2025-2027. In relazione agli elementi di contesto esterno rilevanti per le attività di prevenzione della corruzione, si rinvia alla sezione 2.3.

1.2 Analisi del contesto interno

Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo:

NOME E COGNOME	RUOLO
ARCA DANIELE	SINDACO
ROCCU CRISTIAN	CONSIGLIERE - VICE SINDACO ASSESSORE
COCCO MARIA ELENA	CONSIGLIERE – ASSESSORE
CHERCHI SALVATORE	CONSIGLIERE
DESSENA CARLO	CONSIGLIERE
MANCA DANIELE	CONSIGLIERE – ASSESSORE
TANDA MARCO	CONSIGLIERE

SANNA LAURA	CONSIGLIERE – ASSESSORE
SCANU GIUSEPPE	CONSIGLIERE
LAI DINO IGNAZIO	CONSIGLIERE
SINI GIOVANNI	CONSIGLIERE
CASU GAVINO	CONSIGLIERE
PIRAS GIULIANA	CONSIGLIERE

A seguito della Riorganizzazione approvata con la delibera di Giunta 19 dicembre 2024, n. 86, l'Area amministrativa e dei servizi finanziari è stata scorporata in Area amministrativa e Area dei Servizi finanziari. La consistenza della dotazione organica non è cambiata e il personale per espressa previsione della delibera è stato incardinato nell'Area competente rispetto alle attività effettivamente esercitate. Di conseguenza l'articolazione dell'ente risulta essere la seguente

AREA	SERVIZIO	UFFICIO
AMMINISTRATIVA	SEGRETERIA E AFFARI GENERALI ORGANI ISTITUZIONALI	Protocollo Archivio Albo Pretorio Contratti Personale (Profilo Giuridico Amministrativo)
	DEMOGRAFICI	Anagrafe Stato Civile Elettorale Leva Statistica
	SERVIZI SOCIALI	Servizi sociali ed educativi
	ISTRUZIONE E CULTURA	Spettacolo e sport Istruzione Assistenza scolastica Diritto allo studio Biblioteca Cultura
SERVIZI FINANZIARI	BILANCIO E PROGRAMMAZIONE	Gestione finanziaria
	ECONOMATO, GESTIONE ECONOMICA E PATRIMONIALE	Economato e gestione economica e patrimoniale
	PERSONALE	Personale (Trattamento economico)
	TRIBUTI	Entrate tributarie e servizi fiscali

	AZIENDE MUNICIPALIZZATE	Azienda elettrica e acquedotto Raccolta e smaltimento R.S.U.
TECNICO MANUTENTIVA	URBANISTICA E LAVORI PUBBLICI	Lavori pubblici Appalti Pianificazione Territoriale Espropri Cimitero
	EDILIZIA PRIVATA	Edilizia privata Controllo edilizio
	MANUTENTIVO	Manutenzione beni patrimoniali Viabilità urbana e rurale Manutenzione rete elettrica ed acquedottistica
	AMBIENTE	Verde Pubblico
	POLIZIA MUNICIPALE	Polizia locale Polizia amministrativa Polizia stradale Polizia ambientale Polizia giudiziaria e p. SUAPE Compagnia Barracellare
	PROTEZIONE CIVILE	Protezione Civile

Il Servizio di Polizia municipale risponde direttamente al Sindaco o suo delegato, osservandone le direttive per quanto concerne l'organizzazione del servizio a norma della L.Q. 65/1986 e della L.R. 3/1998

I dipendenti in servizio, in relazione alla Categoria di appartenenza e al profilo professionale sono in possesso delle adeguate conoscenze richieste per l'espletamento dei compiti loro affidati e per garantire una ottimale erogazione dei servizi.

Il personale partecipa attivamente alla formazione (servizio gestito in forma associata con la Comunità Montana Goceano, Capofila).

Per quanto attiene le conoscenze del personale dipendente dell'Ente da un punto di vista informatico e delle nuove tecnologie occorre anche qui procedere a percorsi formativi specifici sui vari aspetti che coinvolgono la gestione degli applicativi in dotazione e delle banche dati sulle quali i dipendenti operano.

Per quanto infine riguarda l'aspetto informatico vero e proprio, collabora con l'Ente un Amministratore di Sistema che garantisce l'ottimale funzionamento di tutte le postazioni informatiche, del sito Web istituzionale e dei server dislocati opportunamente presso un apposito locale.

Infine l'Ente ha provveduto a nominare il DPO, così come previsto dalla normativa sulla privacy.

Le informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione sono riepilogate in allegato.

RETE DELLE PIÙ SIGNIFICATIVE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE DELL'ENTE:

- All'interno del territorio comunale, l'Ente interagisce con tutte le forme associative di tipo sportivo, religioso, culturale. Collabora attivamente con l'AVIS e la Compagnia Barracellare nonché con l'associazione di protezione civile e la Pro-Loco, le istituzioni scolastiche, la stazione del Corpo forestale regionale e la locale stazione dell'Arma dei carabinieri.
- All'esterno del proprio ambito di competenza intrattiene relazioni oltremodo positive con tutti i comuni del Goceano (Anela, Bultei, Bono, Bottidda, Esporlatu, Burgos, Illorai e Nule) e con la Comunità Montana "Goceano" con sede in Bono, con la quale tra l'altro ha in essere diversi servizi associati;

Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo:

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Vedi sopra

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Per l'analisi dei processi mappati, si fa rinvio ai programmi approvati negli anni precedenti..

2. PIANO PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Parlamento Italiano il 6 novembre 2012 ha approvato la legge numero 190: “**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.**” Questa legge è entrata in vigore il 28 novembre 2012; successivamente è stata più volte modificata ed integrata.

È stata poi emanato il D. Lgs. 14-3-2013 n. 33: “**Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni**”.

L'ANAC ha definito in dettaglio le modalità di costruzione del sistema di prevenzione e monitoraggio della corruzione nei Piani Nazionali Anticorruzione.

Il contesto normativo e programmatico è stato ampiamente illustrato nel PIAO 2024-2026 e nei precedenti programmi di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'ente.

In termini di obiettivi i sistemi di prevenzione della corruzione devono:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione nel significato di abuso del potere;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
- informatizzare il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- realizzare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e innalzare il livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Ai fini della programmazione delle attività di controllo e monitoraggio 2024-2026, giova ricordare la produzione più recente dell'ANAC, in particolare dove aggiorna obiettivi e metodi rispetto al PIAO 2024-2026.

In particolare, gli obiettivi del PNA 2022-2025, sono di seguito indicati.

-rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;

- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione;
- individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra il personale della struttura dell'ente;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale);
- consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT della sezione del PIAO e sistemi di controllo di gestione.

L'aggiornamento 2023 del PNA approvato dall'ANAC è circoscritto alla sola parte speciale del PNA 2022 con riferimento all'Area dei contratti pubblici.

Ha la finalità di adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti, in particolare:

- nella sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, l'ANAC è intervenuta solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 261 e 264 del 2023).

Il 24 dicembre 2024 l'ANAC ha messo in consultazione un nuovo aggiornamento al PNA 2022 che potrà essere implementato con aggiornamento al presente documento non appena diventerà definitivo.

Ciò premesso, il presente aggiornamento annuale si ritiene opportuno adeguare la strategia di prevenzione della corruzione per quanto concerne le fasi di analisi, di valutazione e di trattamento dell'Area dei contratti pubblici, aggiornare le Aree di rischio, con Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico, tenere conto degli esiti dei monitoraggi dell'attuazione dei piani precedenti.

Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o nel PTPCT	Si (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)
Non si sono verificati eventi corruttivi	No
Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.) e nel documento ANAC <i>Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza del 2.2.2022</i>	Si, parzialmente
Contratti pubblici	Si
Incarichi e nomine	Si
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Si
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Si
Acquisizione e gestione del personale	Si
Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti (<i>domanda facoltativa</i>)	No
Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	Si,
Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "<i>Amministrazione trasparente o Società trasparente</i>"	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)
Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "<i>Amministrazione trasparente o Società trasparente</i>", ha l'indicatore delle visite	No (indicare se non è presente il contatore delle visite)
Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	No
Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	No
Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	Si (se disponibili, indicare i settori delle richieste)
E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (<i>domanda facoltativa</i>)	Si

Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)
Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	Si
I contenuti dei codici di comportamento	Si
I contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO	Si
Processo di gestione del rischio	Si
Soggetto privato (specificare quali)	Si
Formazione in house	No
Numero dirigenti o equiparati	2
Numero non dirigenti o equiparati	11
Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Si
Indicare, con riferimento all'anno 2023, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	Si
Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	Si
Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Si
Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione	No, anche se la misura era prevista dal PTPCT/Sezione PIAO con riferimento all'anno 2022
Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di <i>whistleblower</i>	No
Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Si
Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (<u>domanda facoltativa</u>)	Si

Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	No
Indicare se nel corso del 2023 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	No
Acquisizione e gestione del personale	0
Indicare se nel corso del 2023 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	No
Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No
Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	No
Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	No
Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No

Analisi del contesto

Secondo l'ANAC la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa **all'analisi del contesto**, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via delle *specificità dell'ambiente in cui essa opera* in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne (ANAC determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015).

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un PTPCT contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Contesto esterno

Seppure fino ad oggi l'intera struttura comunale sia stata sempre allertata nei confronti dei fenomeni corruttivi e ci sia stato un costante controllo sociale, non si ha notizia di fenomeni di alcun tipo.

Per l'analisi del fenomeno, quindi, sulla scorta di quanto consigliato anche dall'ANAC faremo riferimento, riportando qui di seguito, quanto prevede la ***“Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata”*** **trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 15 gennaio 2018**, *disponibile alla pagina web: <http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=0>* 38& per la provincia di Sassari, risulta quanto segue:

PROVINCIA DI SASSARI. Nel territorio di Sassari - contrassegnato da un significativo sviluppo economico e da iniziative imprenditoriali nel comparto turistico-alberghiero - non si rilevano reati ascrivibili alla criminalità organizzata di tipo mafioso. Tuttavia, proprio i consistenti margini d'investimento offerti dai settori edile/commerciale, potrebbero esercitare sulle tradizionali organizzazioni criminali forti attrattive di investimento e reimpiego di capitali illecitamente accumulati, attraverso operazioni di “money laundering”. Nell'area settentrionale - contrassegnata dalla presenza di importanti scali portuali ed aeroportuali e a maggior vocazione turistica - prevalgono la consumazione di reati contro il patrimonio. In generale, comunque, il trend dei reati predatori rimane sostanzialmente costante, se confrontato con l'anno precedente (rapine transitate da 88 a 89 e furti -5,7%). Nel comprensorio meridionale - che si distingue per un'economia agropastorale - rileva ancora la commissione di atti intimidatori in pregiudizio di amministratori pubblici, ma anche avverso imprenditori e titolari di esercizi commerciali. Le principali “politiche criminali” continuano ad afferire al traffico di sostanze stupefacenti, gestito sia da sodalizi autoctoni che da compagini straniere, soprattutto di origine nord/centro-africana. Le attività di distribuzione sono concentrate nei grandi centri urbani e nelle zone turistiche della fascia costiera. L'introduzione dei narcotici nell'isola si perfeziona mediante corrieri ovulatori, per via aerea, ovvero ricorrendo ad autovetture imbarcate su traghetti di linea. A livello statistico i delitti in materia di stupefacenti registrano un incremento del 12,4%. In particolare, gli episodi di spaccio aumentano dell'8,2 %. Gli omicidi registrano la medesima incidenza dell'anno precedente (4 casi), mentre i tentati omicidi subiscono una flessione (transitando da 21 a 15). Rimane pressoché costante, il trend relativo alle violenze sessuali (da 27 a 26), mentre risultano in diminuzione le lesioni dolose (- 3,4%). Lo sfruttamento della prostituzione è ascrivibile sia ad elementi autoctoni che ad aggregati delinquenziali provenienti da paesi dell'ex blocco est europeo o soggetti di origine africana (soprattutto nigeriani). Il fenomeno è, comunque, in calo rispetto all'anno precedente (6 episodi, rispetto ai 15 dell'anno precedente). In passato – e, in specie nell'area olbiese² - sono state documentate la gravitazione di cellule afgane e pakistane, collegate ad organizzazioni transnazionali responsabili della pianificazione e dell'esecuzione di taluni attentati terroristici in territorio estero.

Sulla base dell'analisi e la valutazione del rischio del contesto esterno, di seguito viene descritta la valutazione di impatto consistente nel verificare, in via prognostica, se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi (Piano-Tipo allegato al D.M. 132/2022). I BOX di seguito riportati illustrano la sintesi valutativa e i dati derivanti dagli indicatori Anac

contesto esterno provinciale su quali, unitamente agli altri dati in possesso dell'ente, si basa la valutazione.

Sintesi della Valutazione impatto contesto esterno

RISULTATO
Vedasi il CRUSCOTTO ANAC "MISURARE LA CORRUZIONE"
L'indicatore Composito dei compositi della provincia di Sassari, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalita' ; Economia e Territorio; Capitale Sociale e' pari a: 105,2 (in un range tra 90.6 e 115.8). variazione anno precedente -0,55%

Indicatori Anac contesto esterno riferiti al valore del Composito Dominio provinciale

Dominio	Valore provinciale	Range di valori	Variazione anno precedente
Istruzione L'indice composito Istruzione e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomi 25-64 anni iscritti in anagrafe; 2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe; 3. Giovani (15-29 anni) - NEET.	109,9	80.2 - 121.7	-1,51%
Criminalita' L'indice composito Criminalita' è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reati di corruzione, concussione e peculato; 2. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; 3. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; 4. Altri reati contro la Pubblica Amministrazione.	101,8	93.9 - 122.6	-0,69%
Economia e territorio L'indice composito Economia e territorio e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialita'; 4. Indice di attrattivita'; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	101,6	79.5 - 119.2	-3,03%
Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Segregazione grado V; 2. Cheating grado II matematica; 3. Varianza grado V matematica; 4. Donazione di sangue; 5. Partecipazione delle donne alla vita politica.	107,5	91.5 - 116.4	+3,09%

Contesto interno

Per il contesto interno si rinvia alle altre sezioni del Piano.

In particolare, la struttura amministrativa di questo comune è riassunta nella tabella, riportata in premessa al PIAO, frutto dell'ultimo provvedimento di ricognizione e organizzazione dell'assetto degli uffici (DG 19.12.2024, n. 86).

3.1 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. 42 del 19/12/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

3.2 Performance

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 è previsto che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione.

L'Organismo indipendente di valutazione è gestito in forma associata dalla **Comunità Montana** per tutti i comuni del Goceano ai sensi delle delibere :

Consiglio Comunitario N. 3 del 26/02/2015;

Consiglio Comunale N: 9 del 13/03/2015.

4. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

4.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la

Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati sono:

Analisi di contesto

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

PERSONALE AL 01/01/2025

La situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto, rispetto alla composizione per sesso:

DIPENDENTI N. 14 DONNE N. 7 UOMINI N. 7

Dipendenti	Segretario	Area dei Funzionari ed EQ	Area Istruttori	Area Operatori	Totale
Donne		3	4		7
Uomini		2	2	3	7
Totale		5	6	3	14

Per quanto riguarda le posizioni organizzative, occorre precisare che queste ultime corrispondono ai titolari del ruolo di Responsabili dei servizi dei diversi settori , e la situazione del personale risulta essere la seguente:

Dipendenti con funzioni di responsabilità	Area EQ	Totale
Donne	1	1
Uomini	1	1
Totale	2	2

Segnalazioni di discriminazione

Nel Comune di Benetutti non risulta che si siano verificati casi di fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali,

matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

4.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2025 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Questo ente segue in tale materia, le indicazioni AGID e partecipa anche ai bandi PNRR in materia di miglioramento delle condizioni e delle performance digitali.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

4.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Sotto questo aspetto si rinvia agli indicatori espressi dal Bilancio di previsione per il triennio 2025- 2026 – allegati alla deliberazione del C.C. n. 43 del 19 Dicembre 2023 e per quanto utili a quelli espressi in sede di rendiconto 2022.

4. 2 Piano Organizzativo del Lavoro Agile Programmazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

PARTE 1 LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

L'Amministrazione descrive in modo sintetico il livello attuale di implementazione e di sviluppo del lavoro agile, utilizzando, ove possibile, dati numerici. Tale livello costituisce la base di partenza (baseline) per programmarne il miglioramento nel periodo di riferimento del Piano organizzativo

L'ente sta completando il passaggio al cloud del sistema gestionale, che faciliterà l'accesso al lavoro agile da parte di tutti i dipendenti assegnati ad attività che non prevedono presenza, front office e le altre attività per le quali è necessario un presidio in presenza, tra i quali i servizi della Polizia locale, il colloquio con l'utenza del Servizio sociale etc.

PARTE 2 MODALITA' ATTUATIVE, PROGRAMMAZIONE E MONITORAGGIO

In ordine alla mappatura, regolamenti adottati, personale coinvolto, sistemi di monitoraggio e verifica, si conferma quanto già elaborato nella programmazione degli anni precedenti. Non ci sono state nel corso del 2024 aggiornamenti di rilievo ai modelli organizzativi e al grado di coinvolgimento del personale in attività svolte in smart working.

4.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Situazione dell'organico del Comune di Benetutti in servizio al 31.12.2024

Aree Omogenee	Numero	Tempo indeterminato	NOTA
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Categ. D)	5	5	
Area degli Istruttori (ex Categ. C)	6	6	
Area degli Operatori Esperti (ex Categ. B)	3	3	
Area degli Operatori (ex Categ. A)	0	0	
TOTALI	14	14	

L'Amministrazione comunale si è posta tra gli obiettivi di mandato una costante verifica delle strutture comunali per adeguarle dinamicamente all'evolversi del contesto, degli obiettivi dell'ente, del quadro normativo relativo alle funzioni dell'ente. La Giunta si prefigge l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

La Giunta del Comune di Benetutti, a dicembre 2024 (DG 19.12.2024, n. 86), ha adottato una riforma al regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, portando da due a tre le articolazioni dell'ente, dividendo l'Area amministrativa dall'Area finanziaria. Le due aree, connotate entrambi da forti elementi di specificità, erano già distinte nell'organizzazione dell'ente anteriore al 2019.

La Giunta si è avvalsa delle sue prerogative (artt. 48 comma 3 e 89, comma 5, del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni - TUEL) per disporre la riorganizzazione, con la delibera 19 dicembre 2024, pur rimanendo nell'alveo degli indirizzi impartiti dal Consiglio (art. 42 del TUEL), che si esprime nell'ambito del suo potere di programmazione generale, in particolare sulle modalità di gestione dei servizi comunali e sulla programmazione della spesa. Il Consiglio in data 31 dicembre 2024, ha dato la sua approvazione al Documento unico di programmazione, documento che contiene i parametri fondamentali della programmazione della spesa per il personale dell'ente. La riorganizzazione è avvenuta a parità di spesa e a parità di funzioni/servizi e attivi presso l'ente. Le modalità di esercizio delle funzioni e la modalità di gestione dei servizi non sono toccati dalla riorganizzazione.

Nell'ambito della spesa programmata nel DUP 2025-2026 ed entro i limiti ivi calcolati, al

PIAO è demandata la Programmazione triennale del fabbisogno di personale, che riempie di contenuto una programmazione che nel DUP è soltanto finanziaria. Nel DUP è dato atto dell'andamento storico e prospettico della spesa per il personale, della sua incidenza sulla spesa complessiva, del rispetto dei parametri previsti dalle leggi che definiscono i criteri e i limiti al reclutamento. (art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34; D.M. 17 marzo 2020).

Se la soglia calcolata ex D.M. 17 marzo 2020 lo consente, l'ente può assumere personale a tempo indeterminato anche superando il limite di cui all'art. 1, commi 557 e segg., L. n. 296/2006; il limite di cui all'art. 1, commi 557 e segg., L. n. 296/2006 ha tuttora una valenza generale al fine di contenere complessivamente la spesa di personale, fatte salve specifiche deroghe disposte da norme di legge, per cui gli enti lo devono comunque prendere in considerazione. Nessuna novità in materia è arrivata dalla legge di bilancio dello Stato 2025, ma va tenuto presente che nel 2024 è stato approvato un nuovo Patto di stabilità e crescita e agli enti comunali è già stato richiesto di contribuire al rientro dal deficit eccessivo (l'Italia è sotto contestazione da parte della UE per i disavanzi eccessivi) e sarà richiesta una maggiore attenzione al contenimento della spesa corrente.

Richiamando quanto già esposto nei precedenti programmi, il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);

un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);

il documento organizzativo principale in ordine:

alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);

alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);

all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;

alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.).

1. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 possono essere così riassunti:

- a. individuazione della consistenza della dotazione organica 2025-2027.
- b. rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c. evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.
- d. **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e. **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027

A seguito della riorganizzazione recata dalla DG 19.12.2024, n. 86, la dotazione organica 2025-2027, aggiornata con la programmazione del reclutamento da avviare (ivi comprese le progressioni tra le aree in deroga ex CCNL 2019-2022), risulta così rimodulata.

Unità organizzative	Unità di lavoro standard
AREA AMMINISTRATIVA	3,5
Funzionari EQ	2
Istruttori	1,5
AREA SERVIZI FINANZIARI	5
Funzionari	2
Istruttori	1,5
Operatori esperti	1,5
AREA TECNICA - MANUTENTIVA	5,5
Funzionari	1
Istruttori	3
Operatori esperti	1,5

* per unità lavoro standard si intendono posizioni standard da 36 ore settimanali, che possono essere comunque modulate, per esigenze organizzative, con atti interni di organizzazione, in più moduli part time a concorrenza delle 36 ore settimanali e a invarianza di spesa.

Sebbene non inserita in tabella, si intende ricompresa nella dotazione organica la figura del Segretario comunale, obbligatoria per legge.

RICOGNIZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO E DELLE POSIZIONI DA RICOPRIRE

AREA	Area	Nominativo	Quota	Da reclutare	NOTE
AREA AMMINISTRATIVA	Funzionari EQ	<i>GHIRRA MARIA</i> <i>FRANCESCA</i>	1		unità a scavalco su due aree
	Funzionari EQ	<i>CANU GIAMPAOLA</i> <i>MADDALENA</i>	1		
	Istruttori	<i>CATTE GIOVANNA</i>	0,5		
	Istruttori	<i>ATTENE ANGELA</i>	1		
AREA SERVIZI FINANZIARI	Funzionari EQ	<i>SINI ROSOLINO</i>	1		unità a scavalco su due aree
	Funzionari EQ	<i>DETTORI GIUSEPPE</i> <i>MARIO</i>	1		
	Istruttori	<i>ZAPPU GIANGAVINA</i>	1		
	Istruttori	<i>CATTE GIOVANNA</i>	0,5		
	Operatori Esperti	<i>CADAU VINCENZO</i>	1		unità a scavalco su due aree
	Operatori Esperti	<i>PULIGHE FLAVIO</i>	0,5		
AREA TECNICA	Funzionari EQ	<i>PUTGIONI DONATELLA</i>	1		da ricoprire dall'esterno da ricoprire con progressione
	Funzionari EQ	<i>POSIZIONE VACANTE</i>	0,5	0,5	
	Funzionari EQ	<i>POSIZIONE VACANTE</i>	1	1	
	Istruttori	<i>SALIS MARCO</i>	1		è prevista una progressione verso l'area superiore e la trasformazione di due posizioni da part time a full time
	Istruttori	<i>ZINGARO AGOSTINO</i>	0,5		
	Istruttori	<i>COGOI VALENTINA</i>	0,5		
	Operatori Esperti	<i>PULIGHE FLAVIO</i>	0,5		unità a scavalco su due aree
	Operatori Esperti	<i>DESSENA ROBERTO</i>	1		

Per ogni Area è individuato un responsabile di Unità organizzativa tra i funzionari EQ, in quanto sono presenti e in servizio unità di personale dotate di professionalità adeguate e pertinenti agli incarichi da ricoprire.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, come da allegato prospetto, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini,

non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CAPACITA' ASSUNZIONALI E PROGRAMMAZIONE DEL RECLUTAMENTO

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, è pari a Euro 633.064,23 (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono

individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di BENETUTTI l'esame delle facoltà assunzionali è stato operato in sede di approvazione del DUP 2025, sottoposto alla verifica del revisore dei conti e in tale sede sono stati individuati i parametri per la programmazione del reclutamento, secondo il prospetto che segue:

Determinazione della MEDIA delle Entrate correnti al netto del FCDE					
ENTRATE	2021	2022	2023	TOTALE	MEDIA
TITOLO I	655.907,66	752.748,89	722.565,88	2.131.222,43	710.407,48
TITOLO II	1.561.637,07	1.630.120,18	1.661.987,88	4.853.745,13	1.617.915,04
TITOLO III	1.243.592,05	1.567.104,44	1.048.290,46	3.858.986,95	1.286.328,98
TOTALI	3.461.136,78	3.949.973,51	3.432.844,22	10.843.954,51	3.614.651,50
FCDE ULTIMO ANNO CONSIDERATO (2023)					283.863,77
NETTO QUOTA ENTRATE CORRENTI					3.330.787,73

	TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2023)	552.544,65
art.2, co.1, lett.b)	MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B) Ultimi tre anni - Rendiconto di gestione approvati	3.330.787,73
art.4, co.1	RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	16,59%
art.4, co.1, tab.1	INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	B
art.4, co.1, tab.1	VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	28,60%
art.4, co.2	MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	952.605,29
	SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA (E)	400.060,64
art.5, co.1, tab.2	% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (3° ANNO) (B)	35,00%
art.5, co.1, tab.2	INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE (G = A x F) - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM T2 (H)	193.390,63
art.5, co.2	FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I)	0,00
art.5, co.2	LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2019 [A] + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 [H] + FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE, IN DEROGA FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA [I]	745.935,28

Fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a Euro € 633.064,23, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica

dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2025, pari a € **745.935,28** calcolata in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati **rispetto al rendiconto 2023**; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, “la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.”

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Anche per il triennio 2025-2027 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

La consistenza del personale in servizio del Comune di Benetutti non presenta scoperture di quote d'obbligo, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DEL RECLUTAMENTO

Con il presente programma si prevede che per le posizioni che si rendessero vacanti in costanza della sua vigenza, sia ammesso sempre il turnover al 100%, previa idonea delibera di Giunta di avvio della procedura di reclutamento. Questa possibilità deve essere verificata in ogni tempo alla luce di eventuali interventi successivi del Governo che intervengano ad introdurre limiti quantitativi, e si attiva nel rispetto dei tempi e delle procedure di volta in volta ammessi dalla normativa pro-tempore vigente.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

E' programmata:

- l'assunzione (con espletamento di procedura di reclutamento dall'esterno) di n. 1 unità da inquadrare nell'Area dei funzionari ad elevata qualificazione che andrà a far parte dell'Area Tecnico-Manutentiva (part-time 50%);
- la progressione verticale in deroga di una unità di personale dalla Cat. Istruttori alla Cat. Funzionari EQ destinata all'Area Tecnica, previa verifica del limite di spesa fissato allo 0.55% del monte salari 2018 dall'art. 13 del CCNL 2019-2021;
- il passaggio da 18 a 36 ore settimanali (a tempo pieno ed indeterminato) di due dipendenti attualmente inquadrati nell'area degli Istruttori del CCNL del 16/11/2022.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2025/2027 saranno comunque consentite assunzioni nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 60 del C.C.N.L. sottoscritto il 16-11-2022.

Si dà atto che in sede di approvazione del DUP 2025-2027 è stato verificato che:

☐ la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;

☐ che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

Relativamente alla formazione del personale dipendente, come già avuto modo di rappresentare, questo Ente attua il servizio in forma associata con la Comunità Montana Goceano

(Ente Capofila). Pertanto si fa espresso rinvio alle azioni poste in essere in tal senso dal suddetto Ente Comunitario.

MONITORAGGIO

Infine per quanto riguarda questo aspetto, l'Ente ritiene di avvalersi della facoltà di non procedere in tal senso così come previsto dall'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 in quanto Ente con meno di 50 dipendenti.

FINE DEL DOCUMENTO