

COMUNE DI SIAMANNA

PROVINCIA DI ORISTANO

P I A O

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

Approvato con delibera G.C. n. 14 del 11.03.2025

PREMESSA

Le finalità del PIAO (articolo 6, comma 1, decreto-legge 80/2021) sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Nel PIAO, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'ente devono essere ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta, pertanto, 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.

Il legislatore nazionale ha stabilito una procedura ulteriormente snella e semplificata per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti (comma 6, articolo 6, decreto legge 80/2021). Tale indicazione ha trovato una propria e puntuale declinazione nell'articolo 6, del decreto ministeriale n. 132/2022 e nell'allegato contenente il "Piano-tipo per le Amministrazioni pubbliche, Guida alla compilazione".

Dopo il documento avente carattere sperimentale e ricognitorio, approvato negli ultimi mesi dell'anno 2022 (PIAO 2022/2024) e i due PIAO "completi" del triennio 2023/2025, approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 27 del 24.03.2023, e 2024/2026, approvato con delibera n. 19 del 22.03.2024 pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale PIAO del Dipartimento Funzione Pubblica, integrato e modificato con deliberazione GC n. 28 del 05.04.2024, con deliberazione GC n. 49 del 07.06.2024 e modificato da ultimo con deliberazione GC n. 3 del 22.01.2025, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta un fondamentale documento di aggiornamento e di applicazione, collegato alla programmazione attuativa, pienamente orientato dalle disposizioni contenute nelle disposizioni richiamate nel paragrafo successivo.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario Comunale, con il supporto della sua struttura ed il coinvolgimento dei Responsabili di Settore dell'Ente, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, 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 (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare:

il Piano della performance;

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);

il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);

il Piano delle Azioni Positive;

il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

L'obiettivo del PIAO è quello rappresentato dall'adozione di una misura di semplificazione 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 (PNRR).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica); ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (da ultimo: PNA 2022/2024 e Aggiornamento PNA 2023) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) 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, n. 132, recante Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.

Ai sensi degli articoli 7, comma 1, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO è stabilito nel 31 gennaio di ogni anno.

Esso ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data.

Il successivo articolo 8, del d.m. 132/2022, prevede che il PIAO debba assicurare la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziari che ne costituiscono il necessario presupposto.

Per quanto sopra, il comma 2 del citato art. 8 del d.m. 132/2022, prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione degli enti locali, il termine del 31 gennaio venga differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Il PIAO, come previsto dall'art. 6 e dall'allegato (Piano-tipo) del d.m. n. 132/2022, per gli enti con meno di 50 dipendenti, a regime, si compone di tre sezioni e le pubbliche amministrazioni dovrebbero procedere esclusivamente alle attività previste nel citato articolo 6.

Di seguito si elencano i riferimenti normativi e per ognuno una succinta indicazione di "orientamento".

DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: "Piano integrato di attività e organizzazione", che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022): "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], 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.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

DELIBERA n. 7 del 17 gennaio 2023, pubblicata nella G.U. n. 24 del 30.01.2023, con la quale l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022 –

DELIBERA n. 601 del 19.12.2023, (Comunicato pubblicato nella G.U. del 12/01/2024, n. 9) con la quale ANAC ha approvato l'aggiornamento e l'integrazione della delibera n. 264 del 20 giugno 2023 sulla trasparenza dei contratti pubblici.

DELIBERA n. 605 del 19 dicembre 2023, (Comunicato pubblicato nella G.U. del 12/01/2024, n. 9) con la quale l'Autorità Nazionale ha approvato l'aggiornamento 2023 al PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022

DELIBERA n. 495 del 25.09.2024, (pubblicata nella G.U. n. 16 del 21 gennaio 2025) con la quale l'Autorità Nazionale ha approvato 3 schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al medesimo decreto – e Messa a disposizione di ulteriori schemi.

DELIBERA n. 31 del 30 Gennaio 2025 (Comunicato pubblicato nella G.U. del 12.02.2025 , n. 35) con la quale l'Autorità Nazionale ha approvato l'aggiornamento 2024 al PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ;

SEZIONE 1	
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di	SIAMANNA
Indirizzo	VIA SEBASTIANO SATTA 1
Sindaco	FRANCO VELLIO MELAS
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 00688810951 P.I. 00688810951
Recapito telefonico	0783449000
Indirizzo internet	www.comune.siamanna.or.it
e-mail	info@comune.siamanna.or.it
PEC	PEC: comune.siamanna.or@legalmail.it
Numero dipendenti al 31.12.2024	7
Numero abitanti al 31.12.2024	749

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
<i>Sottosezione 2.1</i> 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 per il quinquennio 2022/2027 , approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34

del 29.06.2022 , si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione consiliare n. 32 del 19.12.2024 , che qui si ritiene integralmente riportata.

Sottosezione 2.2-1 ***PIANO DELLE PERFORMANCES***

Il Piano della Performance articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance e alle attività di rendicontazione. Esso rappresenta, in modo schematico e coordinato, il legame tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione e fornisce una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

Il percorso di formazione del Piano delle Performance prende avvio dalle linee programmatiche di mandato, i cui contenuti sono successivamente tradotti negli indirizzi contenuti nella "Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) – Triennio 2025-2027 ", approvata con deliberazione del Consiglio Comunale 32 del 19.12.2024 con la quale sono individuati obiettivi strategici, declinati in obiettivi operativi, assegnati poi ai singoli Responsabili di Settore.

Gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale sono stati validati dal Nucleo di Valutazione con verbale n 1 in data 05.03.2025, agli atti.

Gli stessi sono allegati al presente documento sotto la lettera A).

Sottosezione 2.2-1 ***PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'***

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nell'ambiente di lavoro.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera d), legge n. 183 del 2010) prevede la costituzione del " Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando

le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

Con delibera G.C. n. 24 del 10.03.2011 si è stabilito di procedere alla costituzione del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del Comune di Siamanna.

Con determina del segretario comunale n. 19 del 06.09.2018 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” del Comune di Siamanna.

Nelle more del rinnovo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, ha predisposto il seguente piano, contenente gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio nel campo delle pari opportunità.

Tale Piano di fatto conferma le previsioni del Piano di azioni positive 2023/2025, per cui non si ritiene sia necessario acquisire il parere della Consigliera di parità. Si aggiornano solo le categorie di inquadramento del personale dipendente alla luce delle disposizioni introdotte con il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, il Comune si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

L'organico del Comune

A fronte della ridefinizione della struttura organizzativa e del contesto normativo di riferimento, oltre che della sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, il personale

del Comune di Siamanna è mutato per effetto di nuove assunzioni e/o cessazioni per pensionamento.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Amministrazione Comunale è sempre stato orientato in questa direzione . in particolare:

- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna.

Il piano triennale delle azioni positive del Comune di Siamanna non può prescindere dalla constatazione che l'organico del Comune attualmente in servizio non presenta situazioni squilibro di genere a svantaggio delle donne così come risulta dalla tabella che segue:

RUOLO/CATEGORIA	DONNE	UOMINI	TOTALE
Funzionari /EQ	3	2	5
Istruttori	2	0	2
Totale	5	2	7

Il Segretario Comunale è una donna.

I Responsabili dei Servizio, a cui sono state conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 per il servizio amministrativo e servizio finanziario sono rispettivamente due donne ed un uomo.

Si dà quindi atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006 n.198 in quanto non sussiste un divario fra generi nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte inferiore a due terzi.

Il piano delle azioni positive più che a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, sarà quindi orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Le azioni positive

Proseguendo nella strada già intrapresa per il prossimo triennio si prevede di:

- 1) Rendere operativo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- 2) predisposizione il codice di condotta contro le molestie sessuali;
- 3) Promuovere un'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo del personale;
- 4) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e del CCNL vigente garantire:
 - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
 - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
 - c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;

- d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 5) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....
- Tali personalizzazioni di orario saranno preventivamente valutate dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera d), legge n. 183 del 2010, Essi dovranno essere compatibili con le esigenze di funzionalità dei servizi;
- 6) Istituire la banca delle ore quale strumento di ulteriore flessibilità per la conciliazione della vita familiare con l'attività professionale;
- 7) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità,

Monitoraggio

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni curerà il monitoraggio del piano relazionando annualmente alla Giunta Comunale e alle RSU.

Uffici Coinvolti

Per la realizzazione delle azioni positive saranno coinvolti i seguenti servizi :

- servizio segreteria e organi istituzionali;
- servizio personale

Durata del piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del medesimo.

Il Piano è pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente e in luogo accessibile a tutti i dipendenti.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Sottosezione 2.2-1

Piano della Formazione del Personale.

PREMESSA

L'ente da atto che la formazione del personale dipendente svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività amministrativa, indirizzata ai cittadini, utenti e imprese. Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura. La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni come la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente. Per questo motivo, anche in attuazione degli articoli da 54 a 56 del CCNL 2022, vengono individuate le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria annuale in materia di etica pubblica e comportamento etico, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy e codice di comportamento, gli indirizzi e le modalità attuative sono già state individuate all'interno della sottosezione 2.2.1 -, del PIAO 2024/2026 , che si intendono pienamente confermate, col presente atto. Nel triennio di validità del presente Piano verrà anche somministrata la formazione obbligatoria in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro, come prevista nell'articolo 37, del d.lgs. 81/2008.

L'erogazione dei singoli corsi è effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai corsi disponibili.

L'erogazione è effettuata mediante piattaforme digitali in modalità e-learning attraverso webinar in diretta o registrate:

- Piattaforma Syllabus: che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità e-learning, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni.

La piattaforma online, che mette a disposizione un catalogo della formazione di qualità continuamente arricchito e aggiornato, supporta processi di rilevazione dei gap di competenze e definizione dei percorsi formativi.

- ASEL : il comune ha aderito a tale associazione con delibera G.C. n. 5 del 29.01.2025;

I corsi saranno ritenuti validi solo se:

- a. la frequenza sarà pari almeno al 70% del monte ore previsto (tranne per quei corsi la cui normativa preveda un'obbligatorietà di frequenza diversa);
- b. sarà superato positivamente il test finale di verifica, se previsto.
- c. sarà rilasciato l'attestato di partecipazione al dipendente

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

1. Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
2. Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
3. Formazione in modalità webinar (in diretta o registrato).

Per il triennio di validità del presente piano (2025-2027) sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità webinar / e-learning.

Di seguito i CORSI OBBLIGATORI per tutti i dipendenti dei settori:

CORSI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE		
DESTINATARI	MATERIA	ADESIONE
Tutti i servizi	Codice dei contratti (d.lgs. 36/2023) e Correttivo D. Lgs	Obbligatoria

	209-2024	
Tutti i servizi	Prevenzione della Corruzione	Obbligatoria
Tutti i servizi	Trasparenza Amministrativa e Privacy	Obbligatoria
Tutti i servizi	Sicurezza sui luoghi di lavoro	Obbligatoria

I Responsabili dei servizi:

Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione.

Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati. Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di performance in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, soft skills e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR.

Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività

I dipendenti

Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento.

Esprimono all'incaricato EQ di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali.

Conseguono l'obiettivo di performance individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati.

Ogni Responsabile di settore procederà al monitoraggio semestrale dei corsi, sia obbligatori che non obbligatori, effettuati dai singoli dipendenti del proprio settore e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

L'Ente non ha un servizio di formazione interna del personale, le risorse interne disponibili sono relative ai responsabili di settore che si occuperanno di trasmettere quanto più possibile, le conoscenze acquisite nei confronti dei propri collaboratori.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

Per la frequenza dei corsi non obbligatori, l'Ente farà riferimento a giornate formative predisposte da altre pubbliche amministrazioni, quali ad esempio l'Unione dei Fenici , cui l'ente aderisce, la Regione Sardegna, la Provincia di Oristano, ANCI Sardegna, IFEL, ma anche da aziende private specializzate nei vari settori di interesse dell'attività pubblica.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun incaricato EQ che deve assicurare la propria partecipazione e la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative , in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

I Responsabili di ciascun servizio quindi provvederanno all'individuazione dei corsi di formazione da far seguire ai dipendenti appartenenti al proprio Servizio.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile privilegiando la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

I Responsabili concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario comunale

Si richiama a tal fine la direttiva 2025 **n materia di formazione** emanata dal ministro Zangrillo, rinvenibile nel seguente link

https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_Ministr_oPA_14_01_2025_formazione.pdf

Sottosezione 2.3

Rischi Corruttivi E Trasparenza

Per l'anno 2025 – in assenza delle fattispecie previste nell'articolo 6, comma 2, del decreto ministeriale n. 132/2022 – l'ente conferma integralmente le misure previste nella sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza nel PIAO 2024/2026, ricordando che :

a) L'ente ha già provveduto a redigere, approvare e diffondere in modo ampio il nuovo Codice di comportamento di ente, recependo le integrazioni e modifiche introdotte al DPR 62/2013, dal DPR 13 giugno 2023. n. 81. Il nuovo codice di ente è stato approvato dalla giunta con delibera n. 130 del 12.12.2023 previo svolgimento della procedura aperta alla consultazione e acquisizione del parere obbligatorio del Nucleo di valutazione (articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001);

b) la sezione “Trasparenza” è stata implementata, , con le indicazioni contenute negli articoli 19, 23, 25 e 28 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, nonché dalle indicazioni dell’ANAC, riportate nell’aggiornamento del PNA 2022, per l’anno 2023, come approvato con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 e nelle delibere dell’Autorità nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata (n. 264), con delibera ANAC n. 601 del 19/12/2023;

c) è stata data completa attuazione alle disposizioni del d.lgs. 10 marzo 2023. n. 24, in materia di segnalazioni di illeciti (whistleblowing).

d) con deliberazione G.C. n. 7 del 05.02.2025 è stato adottato il nuovo patto d’integrità, adeguata al nuovo codice dei contratti ed alla delibera della GR Sardegna n. 2/16 del 15.01.2025 avente per oggetto “Adozione dei nuovi “Patti di integrità” applicabili al sistema dell’Amministrazione pubblica della Sardegna e alle Aziende del Servizio sanitario regionale. Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 17 “da applicarsi da parte delle amministrazioni del sistema dell’Amministrazione territoriale e locale della Sardegna (art. 1, comma 2-ter, della legge regionale n. 31/1998), relativamente alle procedure per l’esecuzione di lavori o l’acquisizione di forniture e servizi, finanziate o comunque avviate a valere, anche parzialmente, su fondi trasferiti dagli enti del sistema Regione;

e) con delibera C.C. n. 29 del 12.11.2024 è stato approvato il **REGOLAMENTO COMUNALE PER L’AFFIDAMENTO, MEDIANTE PROCEDURA SOTTO SOGLIA, DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE.**

f)) si procederà all’attuazione degli obblighi di trasparenza, sulla base dei nuovi schemi approvati da ANAC con la delibera n. 495 del 25 settembre 2024, tenendo conto delle “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, contenute nell’allegato “4” della citata delib. 495/2024, e con le tempistiche ivi indicate.

Nel corso dell’anno, inoltre, se dovuto, si procederà all’adeguamento in osservanza dell’ Aggiornamento 2024 al PNA 2022 , che è rivolto specificamente ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, approvato con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.35 del 12 febbraio 2025.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che all’art. 12 ha previsto un nuovo sistema di classificazione, inquadrando il personale in 4 aree:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione

Al personale inquadrato nell’area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di “EQ”.

L’ Art. 16, rubricato “ Incarichi di Elevata Qualificazione” prevede al comma 1 “ Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all’art. 18 del presente CCNL.

Struttura organizzativa

Nella presente sottosezione è riportato dunque il modello organizzativo dell'Ente, tenuto presente del nuovo inquadramento e dei decreti sindacali di attribuzione dell'incarico di EQ. ed in particolare:

Area Amministrativa – Ufficio amministrativo e affari generali - Ufficio gestione giuridica del personale - Ufficio protocollo e servizi demografici - Ufficio servizi sociali

Personale assegnato: 3 Unità

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	Note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo Tempo pieno	1		Incaricato di EQ
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario dei servizi amministrativi socio-culturali- Assistente sociale Tempo pieno	1		
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo Tempo pieno	1		

Area Contabile e tributi - Personale assegnato: 1 unità

Al servizio tributi è assegnato per una parte del tempo di lavoro d'obbligo l'agente di polizia municipale in forza all'area tecnica)

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario amministrativo-	1		Incaricato di EQ

	contabile contabile Tempo pieno			
--	---------------------------------------	--	--	--

Area Tecnica Manutentiva di vigilanza - Ufficio tecnico e Ufficio polizia locale, commercio e SUAPE-

Personale assegnato: 3 unità

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	Note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario tecnico Tempo pieno	1		Incaricato di EQ
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario tecnico Tempo pieno	1		
AREA ISTRUTTORI	Istruttore servizio vigilanza Tempo pieno	1		
		7		

Il Segretario Comunale presta la sua attività per 12 ore settimanali., in convenzione con i Comuni di Villaurbana e Ollastra,

La dotazione organica è stata integrata con propria delibera n. 6 del 25.01.2024 al solo scopo di partecipare all' **Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse** – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - **Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari in data 20 novembre 2023**, con l'impegno dell'Ente, se destinatari dei finanziamenti, , a procedere, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o non pertinente rispetto agli esiti alla ripartizione di cui al DPCM entro la data di assunzione del personale.

In base alla graduatoria pubblicata, questo ente non è risultato destinatario del finanziamento

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che l'ordinamento attribuisce a questo.

In primo luogo, a norma dell'art. 13 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici:

- a) dei servizi alla persona e alla comunità;
- b) dell'assetto ed utilizzazione del territorio;
- c) dello sviluppo economico;

salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del medesimo d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, attribuisce al comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal Sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali". Sono funzioni fondamentali dei comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

- a. organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
- b. organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- c. catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- d. la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e. attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f. l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g. progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
- h. edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i. polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- j. tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- k. i servizi in materia statistica.

Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. da parte del personale dipendente, di nuova istituzione.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n. 81/2017, che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto. Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, è stato sperimentato in modo molto ampio nell'ente il c.d. lavoro agile in fase di emergenza.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017) degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e del CCNL Funzioni locali firmato il 16 novembre 2022.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

L'ente, con delibera di Giunta Comunale del 29.08.2023 __, n. 73 , cui si rinvia e che si allega al presente documento, ha approvato la [disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile](#) (smart working), che viene interamente confermata in questa sede.

DISCIPLINA TRANSITORIA LAVORO DA REMOTO

Nelle more dell'approvazione della mappatura delle attività di cui all'art. 4 del citato regolamento, è consentito l'espletamento del lavoro da remoto previa autorizzazione del Responsabile dell'area di appartenenza del dipendente, a seguito di specifica e motivata richiesta del dipendente stesso.

In questa fase transitoria l'espletamento di lavoro da remoto viene autorizzato a seguito di motivate esigenze del dipendente e non può eccedere i limiti di cui all'art. all'art. 3 comma 6 del regolamento, a norma del quale Il ricorso alla prestazione lavorativa in Lavoro a Distanza non può superare, di norma, le otto giornate lavorative mensili e le due giornate settimanali, salvo diversa valutazione del Responsabile dell'area di riferimento, in caso di motivate esigenze del lavoratore richiedente.

In questa fase transitoria viene omesso l'accordo Individuarle di cui all'art. 7 del Regolamento e la disciplina del lavoro da remoto viene demandata alle previsioni del Regolamento vigente.

Al fine di consentire l'espletamento delle attività di verifica e valutazione dell'attività svolta di cui all'art. 22 del Regolamento, è richiesto al dipendente di redigere un report giornaliero dell'attività espletata il quale richiami indicatori che consentano di effettuare le verifiche da parte del Responsabile dell'area.

Come previsto al comma 3 dell'art. 14 l'attestazione dell'orario di lavoro avviene mediante timbratore virtuale. Nell'ipotesi in cui, per ragioni di natura tecnica e per il tempo necessario alla sua introduzione, non fosse possibile l'uso del timbratore virtuale, l'orario giornaliero di lavoro effettivamente prestato deve essere comunicato tramite e – mail avente ad oggetto: "Attestazione della prestazione oraria del Dipendente _____" al proprio Responsabile.

Data la provvisorietà della misura il ricorso a tale istituto dovrà essere limitato a specifiche esigenze e circostanze eccezionali e documentabili.

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

Ai sensi dell'articolo 91 del Tuel, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, obbligo non modificato dalla riforma contabile dell'armonizzazione. L'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014, ha introdotto il comma 557-quater alla L. n. 296/2006 che dispone che: "A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Da segnalare, a riguardo, il D.Lgs. n. 75/2017, che ha apportato numerose innovazioni alla legislazione fino ad allora vigente in materia di personale, attraverso, tra le altre, della valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica

.Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 è un aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026.

Ai fini della predisposizione del Programma triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2025-2027 , sono stati innanzitutto ripresi i seguenti valori di riferimento.

COMUNE DI SIAMANNA			
CALCOLO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO			
annualità	2021	2022	2023
Entrate correnti (da inserire) accertamenti da rendiconto	1.487.303,45	€ 1.462.521,95	
di cui			
Titolo I - entrate tributarie	1.487.303,45	1.462.521,95	340.282,52
Titolo II - trasferimenti correnti			1.152.736,08
Titolo III - entrate extratributarie			205.337,58
(-) Rimborsi spese per convenzione di Segreteria (SOLO ENTICAPO CONVENZIONE)			
Totale Entrate correnti (somma precedenti)	€ 1.487.303,45	€ 1.462.521,95	€ 1.698.356,18
Calcolo parametro di riferimento			
Media entrate correnti ultimi tre anni	€ 1.549.393,86		
Fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente da bilancio assestato di previsione ultima annualità del triennio (2023)	€ 17.589,95		
riferimento per spese di personale	€ 1.531.803,91		

COMUNE DI SIAMANNA

SPESA DI PERSONALE 2023

MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	I	Spese correnti	U.1.00.00.00.000	
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	277.769,69 €
U	V	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
U	V	Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
U	V	Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
U	V	Tirocini formativi extracurricolari	U.1.03.02.12.004	
U	V	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
		(+) Spesa convenzione Segreteria (ENTE CONVENZIONATO)		
IN DECURTAZIONE		(-) COMPONENTE ESCLUSE - per spesa convenzione Segreteria (ENTE CAPO CONVENZIONE)		
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2023				277.769,69 €

COMUNE DI SIAMANNA

SPESA DI PERSONALE PREVISTA 2025

MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	I	Spese correnti	U.1.00.00.00.000	
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	319.713,00 €
U	V	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	
U	V	Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	
U	V	Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	
U	V	Tirocini formativi extracurricolari	U.1.03.02.12.004	
U	V	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	
		(+) Spesa convenzione Segreteria (ENTE CONVENZIONATO)		
IN DECURTAZIONE		(-) COMPONENTE ESCLUSE - per spesa convenzione Segreteria (ENTE CAPO CONVENZIONE)		
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2025				319.713,00 €

COMUNE DI SIAMANNA

Valore soglia spese di personale

abitanti	valore soglia	Comune	valore di riferimento
<1000	29,50%	x	29,50%
tra 1.000 e 1.999	28,60%		
tra 2.000 e 2.999	27,60%		
tra 3.000 e 4.999	27,20%		
tra 5.000 e 9.999	26,90%		
tra 10.000 e 59.999	27,00%		
tra 60.000 e 249.999	27,60%		
tra 250.000 e 1.499.999	28,80%		
oltre 1.500.000	25,30%		
% da applicare			29,50%

COMUNE DI SIAMANNA

ALL. A - Calcoli capacità assunzionali (se PARAMETRO positivo)

Valore parametro media entrate correnti (A)	€ 1.531.803,91
Spesa di personale ultimo rendiconto (2023) (B)	€ 277.769,69
Parametro dell'ente (%) - tab. 1	18,13%
Parametro massimo previsto per Comune di corrispondente fascia demografica (tab. 1)	29,50%
Margine percentuale effettivo	11,37%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2023	€ 174.112,46
Spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	€ 451.882,15
Spesa massima effettivamente sostenibile annualità corrente (minore tra tab. 1 e tab. 2) al netto dei resti assunzionali	€ 451.882,15
Spesa per personale prevista annualità corrente 2025	€ 319.713,00
Assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	
Spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	451.882,15 €
Margine rispetto a programmato	132.169,15 €

Quantificata la capacità assunzionale dell'Ente nel 2025 si procede all'esame delle disposizioni vigenti in tema di assunzioni.

Riferimenti normativi:

-
articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO –

Piano integrato di attività e organizzazione);

-

articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);

-

articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

-

articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);

-

d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);

-

articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);

-

linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;

-

articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale a cura dei responsabili delle aree, con esito negativo, il programma del fabbisogno del personale 2025-2027 prevede la copertura dei seguenti posti a tempo indeterminato:

ANNO 2025

A seguito delle dimissioni del funzionario amministrativo assistente sociale , con decorrenza 01.03.2025, con delibera G.C. n. 3 del 22 gennaio 2025 , nelle more dell'approvazione di questo documento, si è stabilito di modificare il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024/2026, sezione 3: Organizzazione e capitale umano, prevedendo per l'anno 2025 l'assunzione di n. 1 unità di personale col profilo di funzionario assistente sociale, Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, al fine di attivare nell'immediato le procedure per ricoprire il posto .

Si conferma dunque che nel 2025 si procederà a ricoprire

1 posto di **FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE**

La spesa correlata non incide sulle capacità assunzionali, trattandosi di copertura di un posto in organico

2) Con comunicazione registrata al protocollo in data 12.02.2025, la provincia di Oristano ha comunicato l'esito della procedura di mobilità da essa attuata per un funzionario tecnico, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, che vede vincitore il funzionario tecnico dipendente di questo ente. Si procederà pertanto alla cessione del contratto individuale di lavoro con decorrenza 01.04.2025 o altra data da concordare .

Si programma dunque nel 2025 la copertura di

1 posto di FUNZIONARIO TECNICO, AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

La spesa correlata non incide sulle capacità assunzionali, trattandosi di copertura di un posto in organico .

\$

Per entrambi i posti, avviata la procedura ex art 34 bis del D.Lgs 165/2001 , verificato l'esito negativo, si è già avviata o si avvierà la procedura di mobilità volontaria, ex art 30 del D.Lgs 165/2001 , se previsto per legge, in caso di esito negativo si procederà con scorrimento graduatorie di altro ente o esperimento di procedura concorsuale.

ANNO 2026

Contenuto negativo Nessuna assunzione

ANNO 2027

Contenuto negativo Nessuna assunzione

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

Alla luce del programma di fabbisogno del personale sopra delineato, la dotazione organica viene confermata come segue

AREA AMMINISTRATIVA

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	Note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario Amministrativo	1		Incaricato di EQ

	Tempo pieno			
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario dei servizi amministrativi socio-culturali- Assistente sociale Tempo pieno	1	Dal 01.03.2025 Procedura copertura posto già attivata	
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo Tempo pieno	1		

Area Contabile e tributi

Al servizio tributi è assegnato per una parte del tempo di lavoro d'obbligo l'agente di polizia municipale in forza all'area tecnica)

Categoria	Profilo	Numero addetti	Vacanti	note
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario amministrativo-contabile contabile Tempo pieno	1		Incaricato di EQ

Area Tecnica Manutentiva di vigilanza - Ufficio tecnico e Ufficio polizia locale, commercio e SUAPE-

Categoria	Profilo	Numero	Vacanti	Note
-----------	---------	--------	---------	------

		addetti		
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario tecnico Tempo pieno	1	Dal 01.04.2025 Procedura copertura posto già attivata	Incaricato di EQ
AREA FUNZIONARI EQ	Funzionario tecnico Tempo pieno	1		
AREA ISTRUTTORI	Istruttore servizio vigilanza Tempo pieno	1		

Rapporti flessibili

Il limite delle spese per rapporti flessibili cristallizzato al 2009 previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito in Legge 122/2010 e s.m.i., è pari ad **8.873,21**.

Il ricorso a forme di lavoro flessibile sarà possibile per le seguenti motivazioni:

- per la copertura temporanea dei posti vacanti. nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali per la sostituzione del personale cessato. Con la delibera G.C. n. 3/2025 sopracitata si è disposto di procedere all'attivazione di un rapporto ex art 1 comma 557 della L. 311/2004 per garantire continuità al servizio nelle more della copertura del posto che si renderà vacante a far data del 01.03.2025;
- per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici dando atto che tutte le assunzioni verranno effettuate nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

Si ricorda che i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale verranno attestati dal Responsabile del Servizio Finanziario al momento dell'assunzione. Con il proprio parere di regolarità tecnica e contabile, espresso sulla presente sottosezione si attesta che a oggi il Comune di Siamanna :

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto al valore del 2018;

- il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) è confluito nel presente PIAO ;
- ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 60 giorni (art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014);
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- non versa in condizioni di deficitarietà strutturale o di dissesto.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

Il Comune di Siamanna , attualmente, ha una dotazione organica pari a n. 7 dipendenti per cui non si applicano le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 6

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno prevedere:

- in riferimento alla Sottosezione "Performance" il monitoraggio si attua mediante reportistica del Nucleo di Valutazione associato da sottoporre alla Giunta comunale (artt. 6 e 10, co. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, in base al sistema di valutazione vigente;
- in riferimento alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", come riportato nel paragrafo precedente, il monitoraggio si attua mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, e d agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione associato (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; e indicazioni PNA dell'ANAC ;
- in riferimento alla Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" il monitoraggio si attua mediante la revisione periodica, alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.