



COMUNE DI VILLAURBANA

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. 22 del 05.03.2025

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. 38 del 03.05.2023, integrato con delibera G.C. n. 46 del 24.05.2023, e 2024/2026, approvato con delibera G.C. n. 26 del 13.03.2024, integrato e modificato con deliberazione GC n. 67 del 08.08.2024, e con deliberazione GC n. 72 del 18.09.2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, rappresenta comunque 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	VILLAURBANA
Indirizzo	VIA ROMA 24
Sindaco	PAOLO PIREDDU
Codice fiscale/Partita IVA	00071740955
Recapito telefonico	078344104
Indirizzo internet	www.comune.villaurbana.or.it
e-mail	info@comune.villaurbana.or.it
PEC	protocollo@pec.comune.villaurbana.or.it
Numero dipendenti al 31.12.2024	9

Numero abitanti al 31.12.2024	1452	
--------------------------------------	------	--

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
<i>Sottosezione 2.1</i>
<i>VALORE PUBBLICO</i>

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 2021/2026** , approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 27.12.2021,

si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione n. 37 del 30.12.2024 , 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 37 del 30.12.2024 con la quale sono individuati obiettivi strategici, declinati in obiettivi operativi, assegnati poi ai singoli Responsabili di Settore.

In questo documento vengono individuati i soli obiettivi di performance organizzativa . Gli obiettivi di performance individuale saranno concordati prossimamente con i Responsabili di servizio. Tutti gli obiettivi saranno poi sottoposti al Nucleo di Valutazione per la loro Validazione .

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Tutte le Aree)

Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica

Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza

Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di Anticorruzione

Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.

Rispetto dei tempi di pagamento: Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per lavori, forniture e servizi come richiesto dall'art. 4 bis), c. 2 del D.L. D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L. 21/04/2023 n. 41

SEGRETARIO COMUNALE

Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di Anticorruzione

Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.

Rispetto dei tempi di pagamento: Garantire il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture per lavori, forniture e servizi come richiesto dall'art. 4 bis), c. 2 del D.L. D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L. 21/04/2023 n. 41

Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze

Sottosezione 2.2-1

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA'

PREMESSA

L'art. 6 del D. L. 09.06.2021, n. 80 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, convertito con modificazioni nella Legge 06.08.2021 n. 113, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale;

Sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30.06.2022 è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";

Nella stessa data del 30.06.2022 è stato pubblicato il Decreto n. 132/2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze che definisce il contenuto del PIAO;

Il PIAO ha essenzialmente la finalità di semplificare ed unificare gli strumenti di programmazione e, nel contempo, di rafforzarne il carattere vincolante per le amministrazioni pubbliche, mentre non ha finalità innovative relativamente alla introduzione di nuovi istituti di programmazione.

Fra i piani che sono assorbiti nel P.I.A.O. figura anche il piano delle azioni positive.

Piano triennale azioni positive.

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n.196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia "favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità", viene adottato il presente Piano di azioni positive per il triennio 2023/2025, che, come detto, confluirà nel P.I.A.O. 2023-2025 ai sensi della normativa vigente..

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 .

Nelle more della costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, il segretario comunale 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 . Ci si propone di costituire il nuovo CUG nel corso dell'anno .

Nell'ambito delle finalità espresse dalla L. 125/1991 e successive modificazioni ed integrazioni (D.Lgs n. 196/2000, 165/2001 e 198/2006), ossia “favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l’adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità”, viene confermata la struttura ed il contenuto per il triennio 2025-2027 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.

Con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive l’Amministrazione Comunale favorisce l’adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all’individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l’attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
- all’individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

SITUAZIONE ATTUALE

L’analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato alla data del 31.12.2024 , presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori/trici	Funzionari/ EQ (EX Cat. D)	Istruttori (ex Cat. C)	Collaboratori (ex Cat. B)	Totale
Donne	3	3	0	6
Uomini		3	0	3

Il Segretario Comunale è una donna.

Incaricati EQ . donne 2 (servizio amministrativo Affari generali , PNRR e tecnico)

Uomini 0

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi:

1. Descrizione Intervento: FORMAZIONE

Obiettivo: Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera che si potrà concretizzare mediante l'utilizzo del "credito formativo" nell'ambito di eventuali progressioni orizzontali.

Finalità strategiche: Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1:

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori portatori di handicap.

Azione positiva 2:

Predisporre riunioni di settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Azione positiva 3:

Predisporre un piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente presso l'Ufficio Personale.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti.

2. Descrizione intervento: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni

che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Finalità strategiche: Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1:

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2:

Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 3:

L'Ufficio Personale raccoglierà le informazioni e la normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà a pubblicare le risultanze sul sito istituzionale dell'Ente.

Soggetti e Uffici coinvolti: Responsabili Settori/Servizi – Segretario – Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale.

3. Descrizione intervento: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi.

Finalità strategica: Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.

Azione positiva 1:

Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile.

Azione positiva 2:

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Azione positiva 3:

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

Soggetti e Uffici coinvolti: Ufficio Personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

4. Descrizione Intervento: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità.

Finalità strategica: Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi,

favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1:

Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Settori e Servizi sul tema delle pari opportunità.

Azione positiva 2:

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità tramite invio di comunicazioni allegate alla busta paga. Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Ufficio Personale e Segretario.

A chi è rivolto: A tutti i dipendenti, ai Responsabili di Settori e Servizi, a tutti i cittadini.

DURATA DEL PIANO

Il presente piano ha durata triennale (2024/2026)

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e 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

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.

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 dipendenti che attivano procedure di acquisizione beni e servizi e affidano la realizzazione di LL.PP.	Codice dei contratti (d.lgs. 36/2023) e Correttivo D. Lgs 209-2024	Obbligatoria
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 trimestrale 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. **115 del 29.11.2023** 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. 4 del 28.01.2025 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;

d) 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 si approverà ad approvare il **REGOLAMENTO COMUNALE PER L’AFFIDAMENTO, MEDIANTE PROCEDURA SOTTO SOGLIA, DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE** aggiornato alle disposizioni del D.Lgs. 209/2024 di modifica del d.lgs 36/2023

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

In data 29.12.2023 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato normativo triennio 2023-2025 ed in data 30.12.2024 quello economico 2024.

Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 03.05.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025.

Con deliberazione n. 46 in data 24.05.2023, al fine di potenziare l'area amministrativa, anche alla luce dei finanziamenti ottenuti a valere sui fondi PNRR Misura 2 "Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale" – Componente 3 Cultura 4.0 (M1C3) – Investimento 2.1. "Attrattività dei borghi storici" Progetto "TRIGU"- CUP D85I22000010006, di € 1.600,000, e quelli relativi alla Digitalizzazione, si è stabilito di organizzare l'ufficio amministrativo fino al 30.06.2024 avvalendosi dell'attività lavorativa di n. 1 funzionario amministrativo classificato nell' AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE, ex istruttore direttivo amministrativo cat. D, ai sensi dell' art 110, comma 1, la cui spesa non incide sulla spesa per rapporti flessibili, ai sensi delle disposizioni vigenti.

Con delibera G.C. n. 69 in data 31.07.2023 si è provveduto ad adottare apposito atto organizzativo prevedendo tre Aree cui corrispondono tre posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale EQ:

- **AREA AMMINISTRATIVA –AFFARI GENERALI- PNRR-SOCIO/CULTURALE**
- **AREA AMMINISTRATIVO-FINANZIARIA**
- **AREA TECNICA E VIGILANZA**

Con deliberazione n. 26 del 13.03.2024 è stato approvato il PIAO 2024-2027, successivamente modificato con deliberazione n. 26 del 13.03.2024, modificato con delibera G.C. n. 67 del 08.08.2024 ed integrato con deliberazione G.C. n. 72 del 12.09.2024.

Con i decreti sindacali, n.1 e n. 2 del 02.01.2025, sono stati rispettivamente attribuiti gli incarichi di EQ alle figure apicali preposte alle suddette aree;

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:

PERSONALE IN SERVIZIO

AREA AMMINISTRATIVA –AFFARI GENERALI- PNRR-SOCIO/CULTURALE					
3 Unità					
unità	area appartenenza	profilo	regime orario		
1	- AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA	funzionario amministrativo-	full time		TEMPO INDETERMINATO Vacante

	QUALIFICAZIONE				
1	- AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE E	assistente sociale	full time	COPERTO	
3				1	1

AREA AMMINISTRATIVA - FINANZIARIA					
5 unità					
unità	area appartenenza	profilo	regime orario		
1	AREA DEI FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE E	Funzionario amministrativo/contabile	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore amministrativo contabile	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore amministrativo contabile	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore amministrativo contabile	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore amministrativo contabile	full time	COPERTO	
5				5	

AREA TECNICA E VIGILANZA					
4 unità					
unità	area appartenenza	profilo	regime orario		
1	- AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore tecnico	full time	COPERTO	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	istruttore tecnico	full time	COPERTO in data 08.01.2025	
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	agente di polizia locale	full time	COPERTO	
4				4	0
totale 11				10	1

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

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 n. 20 del 06.03.2024 cui si rinvia ha approvato la [disciplina per la gestione delle prestazioni di lavoro agile](#) (smart working), che viene interamente confermata in questa sede.

Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027

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.

Il limite di spesa dei rapporti flessibili cristallizzato al 2009 è pari ad **€. 10.655,22**.

Con delibera G.C. n. 5 del 28.01.2025 si è provveduto a cedere alla Unione dei Comuni dei Fenici la quota di € 6.000,00 della spesa per lavoro flessibile sopra determinata.

Si riportano di seguito le tabelle relative al calcolo della capacità assunzionale.

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

CALCOLO ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO

annualità	2021	2022	2023
Entrate correnti (da inserire)			
di cui			
Titolo I - entrate tributarie	636.183,62 €	646.728,52 €	614.134,48 €
Titolo II - trasferimenti correnti	1.287.448,00 €	1.508.816,72 €	1.640.481,23 €
Titolo III - entrate extratributarie	390.163,30 €	394.993,56 €	389.932,75 €
Totale Entrate correnti (somma precedenti)	€ 2.313.794,92	€ 2.550.538,80	€ 2.644.548,46

Calcolo parametro di riferimento	
Media entrate correnti ultimi tre anni	€ 2.502.960,73
Fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità	€ 65.911,96
riferimento per spese di personale	€ 2.437.048,77

**SPESA DI PERSONALE
2018**

MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	363.322,05
U	III	Retribuzioni forde	U.1.01.01.00.000	
U	IV	Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	
U	V	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
U	V	Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
U	V	Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
U	IV	Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	
U	V	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
U	V	Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	
U	V	Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
U	III	Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	
U	IV	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	
U	V	Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	
U	V	Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	
U	V	Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
U	V	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
U	IV	Altri contributi sociali figurativi	U.1.01.02.02.000	

U	V	Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
U	V	Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
U	V	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
U	V	Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
U	V	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
U	V	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
U	V	Contributi direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.999	
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	
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2018				363.322,05 €

SPESA DI PERSONALE 2023

MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.00.00.000	406.623,71 €
U	III	Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	
U	IV	Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	314.951,11 €
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	288.800,76 €

U	V	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	461,80 €
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	25.688,55 €
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	
U	V	Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	
U	V	Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	
U	IV	Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	1.999,26 €
U	V	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	
U	V	Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	1.999,26 €
U	V	Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	
U	III	Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	89.673,34 €
U	IV	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	89.673,34 €
U	V	Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	89.673,34 €
U	V	Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	
U	V	Contributi per Indennità di fine rapporto <u>erogata</u> tramite INPS	U.1.01.02.01.003	
U	V	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	
U	IV	Altri contributi sociali figurativi	U.1.01.02.02.000	

U	V	Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	
U	V	Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	
U	V	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01.02.02.003	
U	V	Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	
U	V	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	
<u>U</u>	<u>V</u>	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	
U	V	Contributi direttamente al proprio personale <u>n.a.c.</u>	U.1.01.02.02.999	
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	1.439,60 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2023				408.063,31 €

SPESA DI PERSONALE 2025

MACRO	Livelli		Codice Voce	Importi
U	II	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01. 00.00.0 00	433.376,29 €
U	III	Retribuzioni lorde	U.1.01. 01.00.0 00	
U	IV	Retribuzioni in denaro	U.1.01. 01.01.0 00	335.076,81 €
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01. 01.01.0 01	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01. 01.01.0 02	285.032,76 €
U	V	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01. 01.01.0 03	1.874,09 €
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01. 01.01.0 04	48.169,96 €
U	V	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01 .01.01. 005	
U	V	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01 .01.01. 006	
U	V	Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01 .01.01. 007	
U	V	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a	U.1.01 .01.01. 008	

		tempo determinato		
U	V	Assegni di ricerca	U.1.01 .01.01. 009	
U	IV	Altre spese per il personale	U.1.01 .01.02. 000	2.000,00 €
U	V	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01 .01.02. 001	
U	V	Buoni pasto	U.1.01 .01.02. 002	2.000,00 €
U	V	Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01 .01.02. 999	
U	III	Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01 .02.00. 000	96.299,48 €
U	IV	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01 .02.01. 000	96.299,48 €
U	V	Contributi obbligatori per il personale	U.1.01 .02.01. 001	96.299,48 €
U	V	Contributi previdenza complementare	U.1.01 .02.01. 002	
U	V	Contributi per Indennità di fine rapporto <u>erogata tramite INPS</u>	U.1.01 .02.01. 003	
U	V	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01 .02.01. 999	
U	IV	Altri contributi sociali figurativi	U.1.01 .02.02. 000	

U	V	Assegni familiari	U.1.01 .02.02. 001	
U	V	Equo indennizzo	U.1.01 .02.02. 002	
U	V	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	U.1.01 .02.02. 003	
U	V	Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01 .02.02. 004	
U	V	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01 .02.02. 005	
<u>U</u>	<u>V</u>	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	U.1.01 .02.02. 006	
U	V	Contributi direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01 .02.02. 999	
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	2.500,00 €
TOTALE SPESA DI PERSONALE 2025				435.876,29 €

Valore soglia spese di personale

abitanti	valore soglia	Comune	valore di riferimento
<1000	29,50%		
tra 1.000 e 1.999	28,60%	x	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			28,60%

percentuali massime incremento di personale in servizio (rispetto a 2018)						
abitanti	2020	2021	2022	2023	2024	crescita nel 2020
<1000	23,0 0%	29,0 0%	33,0 0%	34,0 0%	35,0 0%	
tra 1.000 e 1.999	23,0 0%	29,0 0%	33,0 0%	34,0 0%	35,0 0%	23,00%
tra 2.000 e 2.999	20,0 0%	25,0 0%	28,0 0%	29,0 0%	30,0 0%	
tra 3.000 e 4.999	19,0 0%	24,0 0%	26,0 0%	27,0 0%	28,0 0%	
tra 5.000 e 9.999	17,0 0%	21,0 0%	24,0 0%	25,0 0%	26,0 0%	
tra 10.000 e 59.999	9,00 %	16,0 0%	19,0 0%	21,0 0%	22,0 0%	

tra 60.000 e 249.999	7,00 %	12,0 0%	14,0 0%	15,0 0%	16,0 0%	
tra 250.000 e 1.499.999	3,00 %	6,00 %	8,00 %	9,00 %	10,0 0%	
oltre 1.500.000	1,50 %	3,00 %	4,00 %	4,50 %	5,00 %	
crescita nel 2020						23,00%

valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale			
abitanti	valore soglia	Comune	valore di riferimento
<1000	33,50%	0	
tra 1.000 e 1.999	32,60%	x	32,60%
tra 2.000 e 2.999	31,60%	0	
tra 3.000 e 4.999	31,20%	0	
tra 5.000 e 9.999	30,90%	0	
tra 10.000 e 59.999	31,00%	0	
tra 60.000 e 249.999	31,60%	0	
tra 250.000 e 1.499.999	32,80%	0	
oltre 1.500.000	29,30%	0	
% da applicare			32,60%

Calcoli capacità assunzionali anno 2025 (se PARAMETRO positivo)

valore parametro media entrate correnti (A)	€ 2.437.048,77
spesa di personale (2023) (B)	€ 408.063,31
Parametro dell'ente (%)	16,74%
Parametro massimo previsto per il Comune	28,60%
margine percentuale effettivo	11,86%
margine assoluto	€ 696.995,95
margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2023	€ 288.932,64
spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	€ 696.995,95
spesa per personale prevista annualità corrente	€ 435.876,29
assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	0,00 €
spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	696.995,95 €
margine rispetto a programmato	261.119,66 €

Calcoli capacità assunzionali anno 2026 (se PARAMETRO positivo)

valore parametro media entrate correnti (A)	€ 2.437.048,77
spesa di personale (2023) (B)	€ 408.063,31
Parametro dell'ente (%)	16,74%
Parametro massimo previsto per il Comune	28,60%

marginale percentuale effettivo	11,86%
marginale assoluto	€ 696.995,95
marginale assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2023	€ 288.932,64
spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	marginale assoluto € 696.995,95
spesa per personale prevista annualità corrente	€ 435.876,29
assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	0,00 €
spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	696.995,95 €
marginale rispetto a programmato	261.119,66 €

Calcoli capacità assunzionali anno 2025(se PARAMETRO positivo)

valore parametro media entrate correnti (A)	€ 2.437.048,77
spesa di personale (2023) (B)	€ 408.063,31
Parametro dell'ente (%)	16,74%
Parametro massimo previsto per il Comune	28,60%
marginale percentuale effettivo	11,86%
marginale assoluto	€ 696.995,95
marginale assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2023	€ 288.932,64
spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	marginale assoluto € 696.995,95

spesa per personale prevista annualità corrente	€ 435.876,29
assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	0,00 €
spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	696.995,95 €
marginie rispetto a programmato	261.119,66 €

COMUNE DI VILLAURBANA - SPESE PERSONALE							
CAUSALE DI SPESA	2011 (cons)	2012 (cons)	2013 (cons)	2025	2026	2027	media triennio
<i>STIPENDI ED ONERI DIPENDENTI</i>	481.730,10	388688,64	377199,50	505297,10	508297,10	505297,10	415872,75
<i>RETRIBUZIONI VIGILI MANIFESTAZIONI (INTERV. 03)</i>	1.297,76	671,15	791,11	2500,00	2500,00	2500,00	920,01
<i>INCENTIVO ART. 12 L.R. 5/2008</i>	7.213,19	14180,22	2581,57	12025,00	12025,00	12025,00	7991,66
<i>I.R.A.P. DIPENDENTI</i>	29639,43	25268,62	7391,21	32892,02	33092,02	32892,02	20766,42
<i>SPESE PER MISSIONI E RIMBORSI</i>	1822,27	1779,5	2000	500,00	500,00	500,00	1867,26
<i>COMPENSI ISTAT</i>	5982,80	1535,2	865,00				2794,33
<i>BUONI PASTO</i>	1834,24	1995,08	0,00	2000,00	2000,00	2000,00	1276,44
SUB TOTALE (1)	529.519,79	434118,41	390828,39	555214,12	558414,12	555214,12	451488,86
<i>STRAORD. ELETTORALE (IRAP E CPDEL)</i>	-11039,03	-13902,57					-8313,87
<i>MISSIONI</i>	1.822,27	1779,5	2000,00	500,00	500,00	500,00	-1867,26
SUB TOTALE (2)	516.658,49	418436,34	388828,39	554714,12	557914,12	554714,12	441307,74
<i>DIRITTI ROGITO SEGRETARIO COMUNALE (compreso CPDEL)</i>	2217,92	-3375	1310,60	2500,00	2500,00	2500,00	-2301,17
<i>INCENTIVO ART.12 L.R. 5/2008</i>	7.213,19	14180,22	2581,57	12025,00	12025,00	12025,00	-7991,66
<i>SPESE PERSONALE AI SENSI D.L. 152/2021</i>							
<i>COMPENSI ISTAT</i>	-	-	-				-2794,33

	5982,8	1535,2	865,00				
TOTALE LORDO SPESA PERSONALE	501.244,58	399345,92	384071,22	540189,12	543389,12	540189,12	428220,57
SOMME RIMBORSATE DA COMUNI PER SEGRETARIO	23.115,72			-72000,00	-72000,00	-72000,00	-7705,24
STRARORDINARIO VIGILE URBANO PRESSO ALTRI ENTI				-2646,00	-2646,00	-2646,00	
SOMME DA RIMBORSARE PER SEGRETERIA	24.843,43	41866,49	45076,03				37261,98
ANTICIPO VACANZA CONTRATTUALE							
QUOTA ARRETRATI RIMBORSATI	14.517,20						-4839,07
TOTALE SPESA PERSONALE (SENZA ARRETRATI)	488.455,09	441212,41	429147,25	465543,12	468743,12	465543,12	452938,25
ARRETRATI CONTRATTUALI DIPENDENTI(2016-2018)				-5446,71	-5446,71	-5446,71	
ARR. CONTRATTUALI SEG. COMUNALE (QUOTA COMPETENZA)				-4837,83	-4837,83	-4837,83	
ARRETRATI CONTRATTUALI DIPENDENTI(2019-2021)				-17024,64	-17024,64	-17024,64	
ARR. CONTRATTUALI SEG. COMUNALE 2019-2021 (QUOTA COMP.)				-4229,91	-4229,91	-4229,91	
TOTALE SPESA PERSONALE PER RISPETTO LIMITE	488.455,09	441212,41	429147,25	434004,03	437204,03	434004,03	452938,25

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
Contenuto negativo Nessuna assunzione

ANNO 2026		
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario contabile	full time
A seguito della vacanza del posto per cessazione per pensionamento del titolare del posto .		
ANNO 2027		
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario amministrativo	full time

Nel 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., pari a **€. 10.655,22 ed al netto della quota ceduta all'unione dei Fenici di € 6.000,00** , 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;
- 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.

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 Villaurbana :

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto al valore del 2011-2013;
- 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.

Al Comune di Villaurbana non si applicano le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILI PNRR

PREMESSA

Questo ente ha ottenuto dei finanziamenti a valere sui fondi PNRR e fra gli altri in particolare quello afferente alla Misura 2 "Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale" – Componente 3 Cultura 4.0 (M1C3) – Investimento 2.1. "Attrattività dei borghi storici" Progetto "TRIGU"-CUP D85I22000010006, di € 1.600,000;

Al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), sono state adottate le seguenti disposizioni normative che consentono un piano straordinario di assunzioni a tempo determinato:

- art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
- art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006.

Queste misure sono complementari tra loro, per cui eventuali fabbisogni di personale che non siano finanziabili a valere sugli investimenti realizzati con risorse PNRR e con le modalità di cui alla circolare n. 4 della Ragioneria Generale dello Stato in quanto non rendicontabili all'Unione europea, potranno essere comunque soddisfatti attingendo dagli spazi finanziari aggiuntivi concessi ai Comuni dal D. L. n. 152/2021

In particolare che :

- il D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), convertito in legge dalla L. n. 233/2021, ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare, i commi 1, 3, 4 e 5 dell'art. 31-bis e il comma 18-bis dell'articolo 9, introducono misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR.

- al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno.
- Il primo comma dell'art. 31-bis consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, attraverso la previsione di importanti deroghe agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi. La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità.
- Rispetto alle **deroghe di carattere ordinamentale**, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026
- Rispetto alle **deroghe ai vincoli finanziari**, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.
- In particolare, si stabilisce che:
 - a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
 - b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
 - c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
 - d) L'indennità di posizione non incide sui limiti del salario accessorio, come previsto dall'art 3, comma 3, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazione nella L. 21 giugno 2023 n. 74;

In esecuzione di quanto previsto nella sottosezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano", programma di fabbisogno del personale 2023-2025 confluito nel PIAO 2023-2025, approvato con propria delibera n. 38 del 03.05.2023 e nella delibera G.C. n. 46 del 24.05.2023 di integrazione di detto PIAO 2023-2025, nel 2023 si è proceduto a:

- a sottoporre all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio l'attivazione della procedura di assunzione di n. 1 funzionario amministrativo, classificato nell' **AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE** , ex istruttore direttivo amministrativo Cat. D, ex art 110, comma 1, la cui spesa non incide sulla spesa per rapporti flessibili, ai sensi delle disposizioni vigenti, al fine di potenziare l'area amministrativa, proprio alla luce dei finanziamenti ottenuti a valere sui fondi PNRR Misura 2 "Rigenerazione di piccoli siti culturali, patrimonio culturale, religioso e rurale" – Componente 3 Cultura 4.0 (M1C3) – Investimento 2.1. "Attrattività dei borghi storici" Progetto "TRIGU"- CUP D85I22000010006, di € 1.600,000, fino al 30.06.2024;
- ad assumere, previa selezione, con decreto sindacale n. 3 del 30.06.2023 il vincitore della selezione;

A seguito delle dimissioni del funzionario incaricato , con decorrenza 09.04.2024, nel luglio del 2024 si è programmata una nuova assunzione di analoga figura per analoga finalità, per il periodo 01.09.2024-

31.08.2025 in continuità con la programmazione della figura già programmata , come detto, fino al 30.06.2024. La selezione però ha dato esito negativo

Per il 2025 ed il 2026 si prevede di potenziare l'ufficio tecnico comunale attraverso l'assunzione di personale qualificato, dipendente di altro ente locale, ex art 1 comma 557 della L 311/2004 , nel limite di 12 ore settimanali (cd. Scavalco di eccedenza) , fino all'attuazione del progetto PNRR di cui sopra.

Si dà atto che :

- le assunzioni straordinarie , consentite dall'art 31 bis del D.L. n. 152/2021 (Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose), convertito in legge dalla L. n. 233/2021 soprarichiamato, possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che prevede per la fascia dei Comuni con popolazione da 1000-1999 , nella quale questo comune rientra, la percentuale del 2,9%;
- Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.
- le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016.

Con la delibera G.C. n. 17 del 21-02.2025 di variazione al bilancio si è proceduto all'iscrizione nel bilancio 2025 e 2026 delle somme necessarie a coprire la spesa correlata.

Il Comune presenta i parametri di sostenibilità finanziaria prescritti dal suddetto meccanismo, come evidenziato nella seguente tabella , che individua i calcoli di spesa aggiornati al rendiconto esercizio 2023:

Calcolo incremento spesa per contratti a tempo determinato per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR			
Ai sensi dell'art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152			
Abitanti	1479	Percentuale di incremento	Incremento spesa
		2,90%	71.641,87 €
Entrate correnti		FCDE	32.687,53 €
Ultimo Rendiconto	2.644.956,59 €	Media - FCDE	2.470.409,21 €
Penultimo rendiconto	2.550.538,80 €		
Terzultimo rendiconto	2.313.794,82 €		
Percentuale incremento spesa contratti a tempo determinato pro PNRR (Art. 31-bis D.L. 06/11/2021, n. 152)			
<p>Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella sotto riportata, allegata al DL 152/21. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.</p>			
Fasce demografiche	Percentuale		

Fasce demografiche	Percentuale
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	3,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	2,90%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	2,40%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	1,80%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	1,60%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	1,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	0,50%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	0,30%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	0,25%

Su detti calcoli è stata ottenuta l'asseverazione del revisore dei conti, come previsto dalla normativa vigente, asseverazione rilasciata in occasione dell'integrazione della programmazione nel luglio 2024

Con l'approvazione di detta sezione del PIAO 2025-2027 si potrà dunque dare corso al reclutamento straordinario del personale specializzato sopra individuato per l'attuazione dei progetti PNRR,

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.