



**COMUNE DI GAIRO
PROVINCIA DI NUORO**

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
TRIENNIO 2025/2027**

PREMESSA RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO DEL DOCUMENTO

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione: Valore Pubblico

2.2. Sottosezione: Performance

2.3. Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura Organizzativa.

3.2. Organizzazione del Lavoro Agile

3.3. Fabbisogno Personale 2025/2027

3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 Obiettivi di Performance 2025

ALLEGATO 2 Piano delle azioni positive 2025/2027

PREMESSA RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO DEL DOCUMENTO

Il PIAO **Piano integrato di attività ed organizzazione**, si configura come una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette alla Pubblica Amministrazione italiana di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Le finalità del PIAO sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 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, in particolare:

- ☐ il Piano della performance;
- ☐ il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- ☐ il Piano organizzativo del lavoro agile;
- ☐ il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

Il PIAO è uno strumento di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il PIAO viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto 30 giugno 2022, n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è stato reso attuativo da:

- ☐ Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;
- ☐ Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

In particolare, il DPR n. 81/2022 dispone la soppressione degli adempimenti assorbiti nel PIAO, contiene alcune disposizioni di coordinamento, che si rendono necessarie nonostante la nuova qualificazione dell'intervento normativo, e prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica e l'ANAC (per la disciplina sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza) effettuino un'attività di monitoraggio sull'effettiva utilità degli adempimenti richiesti dai piani non inclusi nel PIAO, all'esito della quale provvedere alla individuazione di eventuali ulteriori disposizioni incompatibili con la disciplina introdotta.

Il D.M. n. 132/2022, invece, definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo all'Anticorruzione, alla Trasparenza ed alla Performance.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 "Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti" del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, oltre alle suddette attività di cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), sono tenute alla predisposizione del PIAO limitatamente alle seguenti disposizioni:

☐ all'art. 4, comma 1, lett. a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) (Valore pubblico);

☐ all'art. 4, comma 1, lett. b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione del Comune di Gairo è articolato in quattro sezioni:

I) Sezione scheda anagrafica dell'amministrazione che riporta i dati identificativi dell'Ente.

II) Valore pubblico, performance e anticorruzione. A questa sezione sono associate tre sottosezioni:

2.1. Valore Pubblico;

2.2. Performance;

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione Valore Pubblico, trattandosi di ente con un numero di dipendenti inferiore a 50 non viene implementata così come permesso dal decreto 30 giugno 2022 n. 132.

La sottosezione Performance è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009.

La sottosezione, rischi corruttivi e trasparenza, è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

III) La terza sezione è dedicata all'**Organizzazione e Capitale Umano** che riguarda la gestione strategica del personale in un'ottica di valorizzazione delle capacità e competenze. Tale sezione descrive la struttura organizzativa dell'ente al fine di darne una chiara rappresentazione all'esterno, inoltre tratta dell'Organizzazione del Lavoro Agile, contiene la programmazione del fabbisogno Personale 2025/2027 e gli obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale; infine tratta degli Obiettivi per la salute digitale.

IV) La quarta sezione è dedicata agli strumenti ed alle modalità di **monitoraggio**.

Sono allegati al documento:

ALLEGATO 1 Obiettivi di Performance 2025;

ALLEGATO 2 Piano delle azioni positive 2025/2027.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 19/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 19/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano

delle azioni positive, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**Scheda anagrafica generale**

Comune di Gairo
 Indirizzo Via della Libertà, n. 7, 08040 Gairo (NU)
 Codice fiscale 00160250916
 Sindaco: Ing. Sergio Lorrà
 Numero abitanti al 31 dicembre 2022: n. 1302
 Telefono: 0782 760001
 Sito internet: <https://www.comune.gairo.og.it>
 e-mail: PEC protocollo@pec.comune.gairo.og.it

Popolazione ed analisi del contesto di riferimento

Popolazione residente al 31 dicembre 2024: n. 1278 di cui: maschi 631 e femmine n. 647 di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. 48 (di cui 23 maschi e 25 femmine);
 in età scuola obbligo (6/16 anni) n. 104 (di cui 58 maschi e 46 femmine);
 in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 188 (di cui 97 maschi e 91 femmine)
 in età adulta (30/65 anni) n. 588 (di cui 291 maschi e 297 femmine)
 oltre 65 anni n. 350 (di cui 291 maschi e 297 femmine)
 Nati nell'anno 2024 n. 9 (di cui 5 maschi e 4 femmine);
 Deceduti nell'anno 2024 n. 12 (di cui 7 maschi e 5 femmine)

Il centro abitato di Gairo Sant'Elena e la sua suggestiva frazione di Gairo Taquisara si trovano nella parte centro orientale dell'isola nella provincia di Nuoro, tra i 650 e gli 800 metri di quota, a dominare la particolare vallata del rio Pardu. Molto suggestivo l'ambiente circostante ricco di boschi e di "tacchi" calcarei tra cui spicca il monumento naturale di "Perda 'e Liana", maestoso monte la cui singolare mole, con i suoi 1297 mt., domina una vasta area del Gennargentu. Notevole la presenza di monumenti di età pre-nuragica e nuragica tra cui si segnalano i villaggi di "Is Tostoinus" e "Perdu Isu". La Marina di Gairo, sulla costa a sud di Bari Sardo e Cardedu, conserva spiagge incantevoli e poco frequentate.

L'economia della Comune è improntata essenzialmente sullo sviluppo delle attività Commerciali, Turistiche, dell'Artigianato in genere, dell'Agricoltura e dei Servizi. Trattandosi di un comune di esigue dimensioni la rete di vendita è parametrata alle dimensioni demografiche sono presenti alcune attività commerciali e alcuni punti di ricezione turistica.

Con numerosi interventi programmatori si sta fornendo nuova linfa allo sviluppo turistico attraverso la valorizzazione delle bellezze naturali collocate nell'ambito territoriale del Comune di Gairo, e della frazione di Taquisara nella quale sono state riaperte al pubblico le grotte con la possibilità di fare vari tipi di escursione.

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione: Valore Pubblico

Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto- sezione 2.1 *“Valore pubblico”*.

In linea con le previsioni del Decreto Ministeriale il presente PIAO, in quanto redatto in forma semplificata, con riferimento alla sezione in oggetto, prevede la compilazione della sola sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 19/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

L'intero sistema del PIAO con le sue diverse parti è improntato, principalmente, alla creazione del c.d. valore pubblico, inteso come il miglioramento del benessere della collettività. Attraverso questo nuovo strumento di semplificazione si vuole indicare quali sono gli *“IMPATTI delle politiche e dei progetti (ad es. del PNRR) dell'ente, migliorativi del BENESSERE complessivo e multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario, ecc.) di cittadini, imprese e stakeholder, rispetto alla situazione di partenza”*

La nozione di “valore pubblico” è strettamente correlata e costituisce una componente insita al concetto di “buona amministrazione” e di “corretta programmazione”. Queste nozioni oggi sono lo specchio non solamente di una sana amministrazione che opera nel rispetto dei principi di legalità, legittimità ed efficienza dell'azione amministrativa, in ossequio al disposto dell'art. 97 della Costituzione, ma anche e soprattutto di un'amministrazione agile, leggera, vicina e digitale, che semplifica e migliora la qualità della vita dei cittadini e delle comunità locali che riesca e sappia programmare interventi che siano di ampio respiro e creino un miglioramento delle condizioni socio-economiche nell'ambito territoriale di riferimento.

In quest'ottica, il PIAO sostituirà, ricomponendoli, tutti i “piani” che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre, e costituirà il documento “strumento” di programmazione e governance di ogni pubblica amministrazione, rivolto a tutti gli interlocutori interni ed esterni alla pubblica amministrazione perseguendo obiettivi “sostenibili” per il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e di tutti gli stakeholder, nelle varie prospettive (economica, sociale, sanitaria, ambientale).

2.2. Sottosezione: Performance

La presente sottosezione, non è prevista nella struttura semplificata del PIAO disciplinata dal legislatore, infatti l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Tuttavia si provvederà ugualmente alla predisposizione della presente sezione con gli obiettivi di performance per l'anno 2025.

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

Il Ciclo della Performance risulta infatti disciplinato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Inoltre dalla lettura combinata degli articoli 108 e 169, comma 3-bis, del d.lgs. 267/2000 e del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 discende che all'interno del PIAO sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia, altresì, finalizzato alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in

conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- l'amministrazione valuta, annualmente, la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotta, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlla e rileva la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

La regolamentazione per la misurazione e valutazione della performance vigente, adottato dal Comune di Gairo con Deliberazione della Giunta comunale n. 82 del 28/11/2024, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti

In questa sottosezione l'Amministrazione intende definire gli obiettivi operativi e concreti assegnati con le relative risorse ai singoli responsabili di Settore coerenti con le strategie e gli obiettivi generali indicati nel Dup.

Si tratta di obiettivi di dettaglio descritti nelle schede di cui all'**allegato n. 1** al PIAO 2025/2027 (facenti parte del vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance) per ciascun Settore, a cui si rinvia.

2.3. Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza

Considerato che i contenuti del Piano Anticorruzione devono essere in linea con i contenuti indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che costituisce ex lege (art. 1, comma 2-bis, L. n. 190/2012) atto di indirizzo per gli Enti tenuti ad approvare il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Rilevato che il comune di Gairo per le annualità 2022 e 2023 (in aderenza a quanto previsto dal PNA 2022 che consente alle amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti di poter confermare lo strumento programmatico in vigore purché nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 dello stesso PNA), ha provveduto alla conferma del Piano anticorruzione approvato con deliberazione GC n. 28 del 31.03.2021.

Considerato che con l'adozione del piano integrato di attività ed organizzazione 2024/2026, avvenuta con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 15/04/2024, si è disposta la nuova approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza del comune di Gairo in continuità e coerenza con le misure già precedentemente introdotte, tenendo in specifico conto le novità in materia di contratti pubblici introdotte dal D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici".

Rilevato che con la deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 e relativi allegati, successivamente aggiornato con la deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023.

Dato atto che, previa consultazione pubblica, con deliberazione n. 31 del 30/01/2024 l'ANAC ha ulteriormente aggiornato il PNA 2022, l'aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano.

Nella deliberazione n. 31 del 30/01/2025 al paragrafo n. 2 l'Anac tratta della conferma della programmazione della strategia di prevenzione della corruzione chiarendo che i comuni con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione della sezione, valutano se nell'anno precedente si siano verificate o meno le seguenti evenienze:

- presenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- modifiche organizzative rilevanti;
- modifiche degli obiettivi strategici;
- modifiche significative di altre sezioni del PIAO, tali da incidere sui contenuti della sottosezione

anticorruzione e trasparenza.

Laddove il RPCT rilevi che non siano intervenute le circostanze elencate, i comuni possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.

Constatato che il comune di Gairo ha una popolazione inferiore a 5000 abitanti e che nel corso dell'anno 2024 il RPCT non ha riscontrato la sussistenza delle circostanze sopra elencate, si ritiene di poter confermare il contenuto della sottosezione 2.3. del PIAO 2024/2026 (prima adozione).

Si rinvia pertanto alla sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 del comune di Gairo, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 15/04/2024 raggiungibile al seguente link:

<https://www.comune.gairo.nu.it/it/amministrazione-trasparente/adempimenti/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2024-2026-piao-2024-2026>

Si precisa che, nell'ambito dell'attuazione delle misure anticorruzione previste nella sezione del PIAO 2024/2026 il comune di Gairo ha attivato il canale informatico di Whistleblowing, raggiungibile al seguente link: <https://comunedigairo.whistleblowing.it/#/>

Il whistleblowing è uno strumento legale per segnalare eventuali condotte illecite che si riscontrano nell'ambito della propria attività lavorativa che garantisce al denunciante tutte le garanzie di legge, compreso l'anonimato.

La legge n. 179/2017 ha introdotto nuove e importanti tutele per coloro che segnalano illeciti, nel contempo ha obbligato organizzazioni pubbliche e private ad utilizzare modalità anche informatiche e strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e di tutti i soggetti menzionati nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il Decreto Legislativo n. 33/2024 ha poi confermato l'opportunità dell'utilizzo di canali che tutelino la riservatezza delle segnalazioni.

L'attivazione della piattaforma online garantisce innumerevoli vantaggi per la sicurezza di chi propone la segnalazione e per una maggiore confidenzialità:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata anche in forma anonima;
- la segnalazione viene ricevuta dal soggetto responsabile per la gestione delle segnalazioni (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza – RPCT negli enti pubblici) e gestita garantendo, da un punto di vista tecnologico, la confidenzialità del segnalante e della segnalazione;
- la piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima, tra il segnalante e il responsabile per il whistleblowing per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone), sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela della riservatezza è garantita in ogni circostanza.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La sezione si occupa di dare indicazione sulla composizione della struttura organizzativa dell'Ente al fine di fornire un quadro di riferimento chiaro sulla definizione interna dei compiti e delle responsabilità.

L'assetto organizzativo dell'Ente a norma del D.lgs. 165/2001 si articola nella macro e micro-organizzazione.

La Struttura organizzativa del comune di Gairo è stata definita con la deliberazione della Giunta Comunale n. 131 del 30.12.2016 come rettificata ed integrata con deliberazione della G.C. n. 64 del 10.06.2019 del 13.05.2019 con la quale è stato approvato il nuovo funzioni-gramma dell'ente che prevede tre aree o settori fondamentali:

1. Area Amministrativa (Servizi demografici, Affari generali, Servizi sociali e Vigilanza);
2. Area Finanziaria;
3. Area Tecnica e Ricostruzione.

Il funzioni-gramma individua le funzioni omogenee ascritte a ciascuna unità di massima dimensione denominata "Area". Le funzioni sono raggruppate secondo il criterio dell'individuazione per generi di attività omogenee. L'elencazione delle funzioni di ciascuna Area non è esaustivo; pertanto debbono intendersi ricomprese anche funzioni analoghe non indicate espressamente e che siano omogenee rispetto alle funzioni svolte; resta ferma la competenza del segretario comunale ad intervenire qualora ci sia un conflitto di competenze tra Servizi o sia necessario chiarire in ordine alla attribuzione e allo svolgimento delle funzioni. Talune funzioni si configurano come funzioni trasversali o intersettoriali in quanto a disposizione dell'intera struttura.

Il contesto interno del Comune di Gairo restituisce l'immagine di una Amministrazione Comunale che, nonostante il ridotto numero di dipendenti (al 31.12.2023 conta n. 14 dipendenti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale) gestisce importanti servizi per la propria comunità e che si impegna a creare valore pubblico, benessere sociale, attrattive turistiche e condizioni favorevoli per lo sviluppo commerciale ed artigiano.

Sul versante delle funzioni più squisitamente amministrative, Gairo aderisce, a partire dall'Ottobre 2022, per quanto riguarda la Segreteria Generale a convenzione con il comune di Elini e con il Comune di Ussassai. Con riferimento al trasporto scolastico aderisce a decorrere da settembre 2023, ad una convenzione per la gestione in forma associata del servizio con il Comune di Ussassai, il Comune di Gairo è il capofila della convenzione.

L'organizzazione del Comune è articolata nei tre seguenti Settori ciascuno affidato ad un Responsabile di Servizio:

Centri di responsabilità	
Centro	Responsabile
Servizio Amministrativo e Socio-Culturale	ROSALBA LORRAI
Servizio Tecnico e ricostruzione	LODDO LUCIANO
Servizio Economico Finanziario, Paghe e Tributi	CONTU LUISA PAOLA

Ogni settore è ulteriormente articolato in settori e procedimenti la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti.

A ciascun servizio sono assegnate risorse finanziarie, necessarie per il funzionamento, risorse strumentali, costituite da attrezzature - arredi - macchine ecc., e risorse umane costituite dai dipendenti in servizio di ruolo ripartite per ciascun settore come segue:

Servizio Amministrativo e Socio-Culturale			
Area professionale di appartenenza	Nominativo	Tipo rapporto	Servizio assegnazione
Istruttori	Paolo Melis	36 h	Delibere - Protocollo
	Demurtas Francesca	36 h	Protocollo - Demografici

Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Mura Anna Maria Gabriella	18 h	Segreteria - Personale
	Carta Angelo	24 h	Polizia locale
	Lorrai Rosalba	36 h	Operatore Sociale Responsabile del Servizio
	Podda Andrea	18 h	Contenzioso – Segreteria - Contratti
Servizio Tecnico e ricostruzione			
Operatori Esperti	Coccoda Alessandro	18 h	Manutenzioni
Istruttori	Palmas Fabio	36 h	Edilizia pubblica e privata
	Deiana Fausto	36 h	Edilizia pubblica e privata
Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Cucca Sandro	36 h	Edilizia pubblica e privata
	Loddo Luciano	18 h (art. 110 TUEL)	Edilizia pubblica e privata - Responsabile del Servizio
Servizio Economico Finanziario, Paghe e Tributi			
Istruttori	Deiana Daniela	36 h	Bilancio - Paghe
	Carta Michela	18 h	Tributi
Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Contu Luisa Paola	36 h	Finanziario - Bilancio Responsabile del Servizio

3.2. Organizzazione del lavoro agile.

Il Comune di Gairo con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 24.10.2023 ha approvato il regolamento interno per lo svolgimento del lavoro agile nel quale vengono identificate le modalità attraverso le quali i dipendenti del comune di Gairo possono accedere al lavoro agile, al quale si rimanda.

3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2025/2027.

Nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 19.12.2024, sono stati esposti i dati finanziari relativi al personale e sono state effettuate le verifiche dei limiti, tali risultanze si riprendono in questa sede per dare dimostrazione della sostenibilità finanziaria della programmazione di personale scelta dall'ente.

Sotto il profilo normativo si richiama:

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017
- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165,
- “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.” adottate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;

- l'art. 91 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165,
- l'art. 36 D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- L'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., commi 557 e segg., recitano: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a)... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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.”* L'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone: *“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*
- Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, ha provveduto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma

2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

- il D.M. 17 marzo 2020.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Si sottolinea inoltre che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato

Il Comune di Gairo ai sensi dei nuovi calcoli sulla capacità assunzionale effettuati ai sensi del D.L. 34/2019 rientra tra i Comuni cosiddetti virtuosi ai sensi del D.L. 34/2019 e in ragione di ciò gli è rimessa la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto del nuovo limite come calcolato alla luce del decreto legge 34/2019 le cui evidenze sono rappresentate nel seguente prospetto:

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2025)		
DM 17/08/2020 Circolare 13/05/2020		
MACROAGGREGATO BDAP:		
U.1.01.00.00.000	563.767,86	
U1.03.02.12.001	4.692,00	
U1.03.02.12.002	-	
U1.03.02.12.003	-	
U1.03.02.12.999		
IRAP	35.970,54	
Totale	604.430,40	
IRAP (detrarre)	35.970,54	
Totale spesa personale al netto dell'RAP	568.459,86	
	2025	2026/2027
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato 2023	568.459,86	568.459,86
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	2.864.358,49 €	2.864.358,49 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	2.499.562,50 €	2.499.562,50 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	2.310.991,57 €	2.310.991,57 €
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	7.674.912,56	7.674.912,56
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.558.304,19	2.558.304,19
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	78.800,00	78.800,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	2.479.504,19	2.479.504,19
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C=A/B %)	0,23	0,23
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM ART. 4 TAB. 1	-	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	28,60%	28,60%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE x VALORE SOGLIA) (B x D)	709.138,20	709.138,20
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	140.678,34	140.678,34
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE	28,60%	28,60%
FACOLTA ASSUNZIONAU RESIDUE ULTIMI ANNI (1) (EVENTUALE) (*)	0,00	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	709.138,20	709.138,20
TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO x + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB. 2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)		

Rilevato pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al 22,22%: e che pertanto il Comune si pone al di sotto del "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1

Rapporto tra	<u>Spesa del Personale Anno 2023:</u>	568.459,86	22,22%
	Media Entrate Correnti 2021-2023 al netto FCDE:	2.558.304,19	

Dato atto che il Comune di Gairo risulta un comune virtuoso ai sensi del D.L. 34/2019 e pertanto ha a disposizione spazi per nuove assunzioni fino a concorrenza della somma massima pari ad € 140.678,34

Ritenuto pertanto di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027, secondo il seguente programma di assunzioni:

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO 2025:

- 1.Eventuale copertura di posti che si dovessero rendere vacanti.

ANNO 2026	ANNO 2027
NESSUNA	NESSUNA

2. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

ANNO 2025:

1. permanenza del contratto già in essere stipulato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 dell'Istruttore Direttivo Tecnico inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo parziale per 18 ore settimanali e determinato fino a conclusione del mandato del Sindaco.
- 2.assunzione stagionale estiva a tempo determinato per 3 (tre) mesi, e parziale per 12 (dodici) ore settimanali di una unità di personale avente il profilo di Istruttore amministrativo di Vigilanza inquadrato nell'Area degli Istruttori, prioritariamente attraverso il completamento dell'orario di lavoro dell'unità di personale in servizio presso l'ente ed in subordine attraverso l'assunzione di una nuova unità di personale.

Tale assunzione sarà finanziata completamente con i proventi delle Sanzioni al Codice della Strada per l'anno 2024 e pertanto deve essere ritenuta etero - finanziata;
- 3.in virtù dell'art. 32 comma 5 del D.lgs. 267/2000, dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, nonché dell'art. 9 comma 28 del D.lgs. 78/2010 è disposta la cessione di spazi di spesa di personale in favore dell'Unione comuni della Valle del Pardu e Dei Tacchi Ogliastro Meridionale per € 4.500,00 (di cui € 3.000,00 per spesa di personale a tempo determinato ed € 1.500,00 quale quota salario accessorio)

ANNO 2026:

1. permanenza del contratto già in essere stipulato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 dell'Istruttore Direttivo Tecnico inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo parziale per 18 ore settimanali e determinato fino a conclusione del mandato del Sindaco.
- 2.in virtù dell'art. 32 comma 5 del D.lgs. 267/2000, dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, nonché dell'art. 9 comma 28 del D.lgs. 78/2010 è disposta la cessione di spazi di spesa di personale in favore dell'Unione comuni della Valle del Pardu e Dei Tacchi Ogliastro Meridionale per € 4.500,00 (di cui € 3.000,00 per spesa di personale a tempo determinato ed € 1.500,00 quale quota salario accessorio)

ANNO 2027:

1. permanenza del contratto già in essere stipulato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 dell'Istruttore Direttivo Tecnico inquadrato nell'Area dei Funzionari ed E.Q. a tempo parziale per 18 ore settimanali e determinato fino a conclusione del mandato del Sindaco.
- 2.in virtù dell'art. 32 comma 5 del D.lgs. 267/2000, dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, nonché

dell'art. 9 comma 28 del D.lgs. 78/2010 è disposta la cessione di spazi di spesa di personale in favore dell'Unione comuni della Valle del Pardu e Dei Tacchi Ogliastro Meridionale per € 4.500,00 (di cui € 3.000,00 per spesa di personale a tempo determinato ed € 1.500,00 quale quota salario accessorio)

Il programma di spesa per assunzioni di personale è compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa.

Pertanto il piano delle assunzioni risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale. Come di seguito illustrato:

VERIFICA ART. 33 DEL D.LGS.VO N. 165/2001

È stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso l'attestazione prodotta dal responsabile apicali dell'Ente e tale ricognizione ha dato esito negativo (cfr. note Prot. 1979 – 1974 e 1966 del 07.03.2025 a firma dei responsabili dei Servizi)

VERIFICA ART 9 COMMA 28 D.L. 78/2010

- la spesa di personale a tempo determinato nell'anno 2009 è quantificata in € 177.729,28.
Il rispetto del limite spesa di personale flessibile è dimostrato nel prospetto seguente:

	Area e profilo professionale	Ore settimanali	Periodo	Area	Costo
1	Funzionari ed E.Q. Istruttore Direttivo Tecnico ex art. 110 del D.lgs. 267/2000	18	12 mesi	Tecnica Manutentiva e Ricostruzione	€ 27.900,00
1	Istruttore Istruttore amministrativo di vigilanza	18	3 mesi	Amministrativa e Socio – Culturale	€ 1.207,46 Tale spesa viene integralmente finanziata con le risorse derivanti dalle sanzioni al codice della strada pertanto deve ritenersi etero -finanziata
Cessioni capacità di spesa a tempo determinato all'Unione Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi Ogliastro Meridionale					€ 4.500,00
TOTALE					

VERIFICA ART. 1, COMMA 557, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296

La programmazione rispetta il limite di spesa di cui all'art. 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni previsti dall'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima.

Tale programmazione dei fabbisogni, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, permette di rispettare il limite massimo potenziale della spesa finanziaria complessiva in materia di personale, tenuto conto che ai sensi di quanto disposto dall'articolo 7 del DM 17/03/2020 la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 di detto DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 557-quater della L. 27/12/2006 n. 296, come meglio evidenziato nel seguente prospetto.

Prospetto dimostrativo del rispetto dei vincoli in materia di spese di personale - anni 2024 e seguenti Artt. 1, comma 557, L. 296/2006 e 76, comma 4, DL 112/2008				
Allegato 1				
	Media	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Spese macroaggregato 101	€ 582.938,10	€ 582.938,10	€ 581.730,64	€ 581.730,64
Irap macroaggregato 102	39.903,34	39.903,34	39.903,34	39.903,34
Spese macroaggregato 103	2.000,00	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare: CESSIONI DI SPESA DI PERSONALE UNIONE DEI COMUNI VALLE DL PARDU E DEI TACCHI		€ 4.500,00	€ 4.500,00	€ 4.500,00
Altre spese: da specificare - fondo incrementi contrattuali		€ 10.155,00	€ 10.155,00	€ 10.155,00
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)		639.496,44	638.288,98	638.288,98
(-) Componenti escluse (B)		96.740,34	95.532,88	95.532,88
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		542.756,10	542.756,10	542.756,10
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562				
Dettaglio componenti escluse ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006				
		Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
umenti contrattuali		11.018,18	11.018,18	11.018,18
Spese rimborsate da altri Enti per Trattamento Economico Segretari in convenzione e altro personale in convenzione		52.014,70	52.014,70	52.014,70
Diritti di rogito		10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese per la formazione		1.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese per le missioni		1.000,00	1.000,00	1.000,00
Spese per categorie protette		0,00	0,00	0,00
Spese escluse ai sensi della legge regionale 10 del 2010 e ss. mm. e ii.				
Fondo di solidarietà incremento funzioni sociali ((ART. 1 C 449 LETT D QUINQUES L. 232/2016))				
Assunzioni ai sensi del codice della strada	0	1.207,46		
Nuove assunzioni in base alla nuove capacità assunz.	0			
Straordinario elettorale finanziato dalla Regione o Ministero		10.500,00	10.500,00	10.500,00
Incentivi IMU		0,00	0,00	0,00
Incentivi progettazione		10.000,00	10.000,00	10.000,00
Incentivi ISTAT		0	0	0
Spese finanziate dalla Ras/ministero/Pnrr				
Componenti escluse totali		96.740,34	95.532,88	95.532,88

La spesa derivante dalla programmazione di personale rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica ed in particolare:

- rispetta il nuovo limite di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato ai sensi del D.L. 34/2019;
- rispetta il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile, come risultante dal prospetto sopra indicato al presente atto, in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010.
- rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/ dando atto, che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2025 (cfr. note Prot. 1979 – 1974 e 1966 del 07.03.2025 a firma dei responsabili dei Servizi)

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

contestuale asseverazione con verbale n. 6 del 21/03/2025 prot. 2361 del 21/03/2025.

3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – formazione del personale

La formazione del personale è annualmente concordata con i Responsabili dei servizi che procedono costantemente alla verifica del fabbisogno formativo del personale assegnato.

I momenti formativi sono da ritenere indispensabili per garantire una pubblica amministrazione efficiente ed efficace e che riesca a produrre contenuti utili alla collettività con il minor dispendio di risorse possibili. Un'amministrazione dinamica ed al passo con i tempi è necessariamente un'amministrazione che investe nella formazione.

In adesione alla Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 sul tema della formazione e dello sviluppo delle competenze, il comune di Gairo concentrerà la formazione principalmente sui seguenti ambiti:

- a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4);
- b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5) ;
- d) etica, trasparenza e integrità ;
- e) contratti pubblici ;
- f) lavoro agile ;
- g) pianificazione strategica.

La stessa direttiva suggerisce di utilizzare le risorse formative messe a disposizione, a titolo gratuito, dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma “*Syllabus: nuove competenze per le pubbliche amministrazioni*”

Le attività formative saranno organizzate sulla base dei bisogni che verranno evidenziati dai singoli responsabili di settore ai quali compete la verifica del fabbisogno del personale a loro assegnato al fine di garantire l'efficienza dell'amministrazione.

3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è un tema di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025/2027, così come prescritto dal decreto legislativo 198/2006 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*” è un documento programmatico, che le pubbliche amministrazioni adottano in coerenza con le linee di indirizzo dettate Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Va al riguardo menzionata la Direttiva n. 2/2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha stabilito che le Pubbliche Amministrazioni integrassero gli obiettivi previsti nel PAP nel ciclo della performance. Nella medesima direzione opera anche la disposizione che introduce il PIAO (art. 6, decreto-legge 80/2021) la quale prevede un unico documento che integra tutti i contenuti delle programmazioni settoriali dell'ente pubblico, contempla anche i contenuti del Piano delle Azioni Positive nel novero degli ambiti di programmazione da includere nel Documento, come ben specificato nell'articolo 3, comma 1, lettera b) del d.m. 132/2022.

Tra le misure adottate vi sono quelle finalizzate a garantire l'assenza di qualunque forma di discriminazione tra uomo e donna, anche attraverso il miglioramento delle condizioni di lavoro e del benessere organizzativo; inoltre trovano spazio misure volte a sviluppare la conciliazione tra le esigenze familiari e l'attività lavorativa. Il piano delle azioni positive è il primo strumento che, se correttamente attuato, consente ai lavoratori di svolgere la propria attività lavorativa in un ambiente di lavoro attento alle loro esigenze e che ha a disposizione gli strumenti per prevenire qualsiasi forma di disagio.

Nel presente documento l'**allegato n. 2** riporta il Piano triennale delle azioni positive. In esso sono individuati le linee di azione generali che l'Amministrazione nell'arco triennio intende realizzare:

- tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto dei lavoratori alla pari

- libertà e dignità della persona;
- garantire loro il diritto ad un ambiente sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto ed alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico garantendo condizioni di lavoro prive di molestie e mobbing;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché si favorisca pari opportunità nella crescita professionale (carriera, formazione ed esperienze professionali) tenendo conto delle condizioni specifiche di ognuno

Il PAP 2025/2027 conferma i contenuti e gli obiettivi suddetti continuando ad essere 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, coerentemente con la linea già tracciata consolidando quanto già attuato.

Sul Piano Azioni Positive 2025/2027 è stato richiesto parere alla Consigliera di parità con nota prot. 1455 del 19/02/2025.

Si rimanda all'allegato 2 Piano Azioni Positive 2025/2027 al presente documento per tutti i dettagli in merito alla programmazione degli obiettivi per il miglioramento della salute di genere.

3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

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

- 1) Implementazione dei servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati;
- 2) Aumento dei servizi accessibili attraverso SPID;
- 3) Erogazione di servizi on-line, integrati e full digital;
- 4) Implementazione del servizio PagoPA.
- 5) Sottoscrizione di tutti gli atti attraverso la firma digitale;
- 6) Formazione in materia di digitalizzazione e transizione digitale

Molte di tali misure verranno realizzate attraverso i bandi rientranti nel PNRR a cui il Comune di Gairo ha partecipato e di cui è risultato beneficiario.

Nell'ambito del PNRR il tema della transizione digitale risulta determinante in quanto riguarda oltre il 25% delle risorse rese disponibili ed è trasversale a tutte le missioni del PNRR.

Il Comune di Gairo nel corso del 2025 concluderà la realizzazione avviata nel corso del 2023 e proseguita nel corso del 2024 delle seguenti misure legate al PNRR:

1. Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022) - "PNRR M1C1 Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022)";
2. Avviso Pubblico 'Investimento 1.2 Abilitazione Al Cloud Per Le Pa Locali Comuni (Aprile 2022)' - M1C1 PNRR Finanziato Dall'unione Europea Next Generation EU;
3. Avviso Pubblico "Misura 1.4.1 Esperienza Del Cittadino Nei Servizi Pubblici - Comuni (Settembre 2022)" - M1C1 PNRR Investimento 1.4 "Servizi E Cittadinanza Digitale" Finanziato Dall'unione Europea - Next Generation EU;
4. Avviso Pubblico "Misura 1.3.1. "Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI (OTTOBRE 2022)" - PNRR M1C1 Investimento 1.3 "DATI E INTEROPERABILITÀ" FINANZIATO DALL'UNIONE EUROPEA - NextGenerationEU.

Nel corso del 2024 è stata avviata la procedura per la partecipazione all'avviso Pubblico Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) che porterà ad una digitalizzazione dei servizi anagrafici e digitali e che presumibilmente verrà completata nel corso del 2026.

L'ente, nel corso degli ultimi anni, ha già raggiunto un buon livello di digitalizzazione dei servizi attraverso l'informatizzazione di parte delle procedure sia interne che rivolte all'utenza, ma altrettanto dovrà essere fatto attraverso la piena realizzazione di detti interventi.

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, è fortemente consigliato di provvedere, in ogni caso, ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

- in riferimento alla Sottosezione 2.2 "Performance", mediante reportistica del Nucleo di Valutazione, da sottoporre alla Giunta comunale;
- in riferimento alla Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", attraverso la relazione annuale del RPCT, le attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, nonché agli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto, altresì, delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione);
- in riferimento alla Sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale", tramite la revisione periodica dei fabbisogni di personale dell'Ente a richiesta dei Responsabili dei servizi.