



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027



Comune di Villaperuccio

Provincia Sud Sardegna

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2025-2027 è il primo a essere redatto in forma completa, con l'introduzione della Sezione aggiornata dei Rischi corruttivi e della trasparenza.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura 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 Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e 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 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 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, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

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

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Sulla base del quadro normativo di riferimento, 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.

1^ Sezione di programmazione

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

NOTE

Allegato Regolamento DPCM 132/2022

Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'Amministrazione.

Quaderno 36 ANCI luglio 2022

Contiene i dati identificativi dell'Amministrazione quali ad esempio: denominazione, indirizzo, codice fiscale/partita IVA, generalità del Sindaco, numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente, numero di abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente, telefono, sito internet, indirizzo e-mail, indirizzo PEC.

CONTENUTO

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		NOTE
Comune di	Villaperuccio	
Indirizzo	Piazza IV NOVEMBRE	
Recapito telefonico	0781/950046	
Indirizzo internet	http://www.comune.villaperuccio.ci.it/	
e-mail	segreteria@comune.villaperuccio.ci.it	
PEC	protocollo@pec.comune.villaperuccio.ci.it	
Codice fiscale/Partita IVA	81005130927	
Sindaco	Piras Marcellino	
Numero dipendenti al 31.12.2024	8, di cui n. 2 p.t. al 50%	
Numero abitanti al 31.12.2024		

2^ Sezione di programmazione

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico	Per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art.
---------------------	---



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

6 del D.M. n. 132/2022, non è prevista la compilazione della sotto-sezione 2.1 "Valore pubblico"

Sottosezione 2.2

PERFORMANCE

2.2 Performance

Seppure per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della sotto-sezione 2.2 "Performance", il Comune di Villaperuccio ha stabilito di procedere, nell'ottica di assecondare le finalità di integrazione tra i documenti di programmazione dell'ente che caratterizzano il Piao, con l'inserimento del Piano della Performance all'interno dello stesso Piao, compilando l'apposita sezione 2.2.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022, la sottosezione è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa deve indicare, almeno:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- 4) gli obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- 5) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- 6) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Ogni obiettivo individuato dall'Amministrazione, pertanto, conterrà l'indicazione della tipologia, come sopra specificata:

Obiettivi di semplificazione	Obiettivi di digitalizzazione	Obiettivi correlati all'efficienza	Obiettivi correlati alla qualità	Obiettivi di piena accessibilità	Obiettivi di pari opportunità
------------------------------	-------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

Tale ambito programmatico è 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.

La sottosezione è stata costruita rispondendo alle seguenti domande:

- 1) Cosa prevediamo di fare per favorire l'attuazione della strategia? (Obiettivo)
- 2) Chi risponderà dell'obiettivo (dirigente/posizione responsabile)?
- 3) A chi è rivolto (stakeholder)?
- 4) Quali unità organizzative dell'ente e/o quali soggetti esterni contribuiranno a raggiungerlo (contributor)?
- 5) Entro quando intendiamo raggiungere l'obiettivo?
- 6) Come misuriamo il raggiungimento dell'obiettivo (dimensione e formula di performance di efficacia e di



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

efficienza)?

- 7) *Da dove partiamo (baseline)?*
- 8) *Qual è il traguardo atteso (target)?*
- 9) *Dove sono verificabili i dati (fonte)?*

CONTENUTO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025/2027

UFFICIO	OBIETTIVO	TIPOLOGIA OBIETTIVO	ANNUALE/PLURIENNALE	TARGET	Personale coinvolto
Tutti i servizi e il Segretario comunale	ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE Riduzione dei tempi medi di pagamento	Obiettivo correlato all'efficienza	Annuale	Rispettare i tempi di pagamento entro i 30 gg e pubblicazione tempestiva dei dati nella sezione amministrazione trasparente entro il 31/12/2025	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Monitoraggio sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" 2.1 1. Monitoraggio obblighi di trasparenza, limitatamente al campione di obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ed alla nuova sotto-sezione "bandi di gara e contratti" 2. Monitoraggio dei processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche: a. Contratti pubblici concernenti interventi del PNRR; b. Erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, etc.; c. Concorsi e prove selettive	Obiettivo correlato all'efficienza	Annuale	Monitoraggio annuale del RPCT Relazioni Responsabili Entro il 31/12/2025	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Supporto alle attività del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR) relative agli interventi predisposti/finanziati da/all'ente	Obiettivo di semplificazione Obiettivo di digitalizzazione Obiettivo correlato all'efficienza Obiettivo correlato alla qualità Obiettivo di piena accessibilità	Pluriennale	Attuazione di quanto previsto nei cronoprogrammi secondo i tempi ivi stabiliti relativamente a misure/investimenti/interventi finanziati al Comune (procedure di affidamento; esecuzione contratti d'appalto; rendicontazione per certificazione spesa) entro il 31/12/2025	
Tutti i servizi e il Segretario comunale	Al fine di garantire l'accessibilità alla Pubblica Amministrazione da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei collaboratori dell'Ente con disabilità e per la piena inclusione degli stessi, in osservanza del D.lgs. 222/2023, si provvederà nel corso dell'anno 2024 ad attuare: - Azioni finalizzate all'accessibilità digitale - Rif. Legge n.4/2004, CAD;	Obiettivo di accessibilità	Annuale	Osservanza del D.lgs. 222/2023	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

- Azioni finalizzate all'accessibilità fisica - Rif. Legge n.41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992.				
--	--	--	--	--

UFFICIO		OBBIETTIVO	ANNUALE/ PLURIENNALE	TARGET
Area dei Servizi Tecnici, Appalti e contratti, Vigilanza Polizia locale	1	Approvazione Progetto Fattibilità Tecnico ed Economica nuova Piazza, Via Carbonia	Annuale	Predisposizione Delibera approvazione Progetto Fattibilità Tecnico ed Economica di cui al D. Lgs. 36/2023 entro il 31.12.2025
	2	Completamento edificio comunale Via E. D'Arborea, angolo Via Todde - Bando GAL Sulcis, Operazione 7.4 SMARTVILLAGE	Pluriennale	Certificato di regolare esecuzione entro il 31/12/2025
	3	Approvazione Valutazione d'impatto Videosorveglianza	Pluriennale	Predisposizione Delibera approvazione Valutazione d'impatto Videosorveglianza entro il 31.12.2025
	4	Realizzazione Progetto notifiche digitali PNRR	Annuale	Avvio del servizio entro il 31/12/2025
Area dei Servizi amministrativi e alla persona	1	CONCESSIONE CONTRIBUTI ALLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE ANNO 2025	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
	2	BONUS IDRICO INTEGRATIVO ANNO 2025	Annuale	Predisposizione degli atti entro il 31.12.2025
	3	DIGITALIZZAZIONE DELLO STATO CIVILE CON ADESIONE ALL' ANAGRAFE NAZIONALE DELLO STATO CIVILE (A.N.S.C.)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
	4	Svolgimento di attività formativa in materia elettorale sulla base delle previsioni del piano di formazione a cura del Titolare di Elevata qualificazione	Annuale	Esito positivo alle verifiche dell'attività formativa con rilascio di attestato entro il 31.12.2025
Area del Servizio Finanziario	1	Svolgimento di attività formativa specifica sulla base delle previsioni del piano a cura del Titolare di Elevata qualificazione	Annuale	Esito positivo alle verifiche dell'attività formativa con rilascio di attestato entro il 31.12.2025
	2	Rispetto delle scadenze nella riscossione delle entrate e gestione dei provvisori in uscita	Annuale	Esito positivo entro il 31.12.2025

PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025/2027

UFFICIO		OBBIETTIVO	ANNUALE/ PLURIENNALE	TARGET
Area dei Servizi Tecnici, Appalti e contratti, Vigilanza	1	Regolamento Incentivi tecnici	Annuale	Predisposizione Delibera approvazione Regolamento Incentivi tecnici entro il 31.12.2025
	2	Valorizzazione patrimonio disponibile: locali ex pizzeria	Annuale	Provvedimento di conclusione della procedura entro il 31/12/2025
	3	Messa in rete del nuovo sito web – Finanziamento PA Digitale PNRR 1.4.1 Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	Annuale	Conclusione entro il 31/12/2025
	4	Azioni di coordinamento relativamente agli obiettivi previsti nella	Annuale	Target previsti per gli



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

		performance organizzativa		obiettivi di performance organizzativa entro il 31/12/2025
Area dei Servizi amministrativi e alla persona	1	TENUTA E AGGIORNAMENTO ALBO COMUNALE DELLE ASSOCIAZIONI CULTURALI SOCIALI E DI VOLONTARIATO	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
	2	TENUTA E AGGIORNAMENTO ALBO COMUNALE DELLE ASSOCIAZIONI SPORTIVE	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
	3	PROCEDURA SELETTIVA INTERNA PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	Annuale	Conclusioni della procedura entro il 31.12.2025
	4	BONUS IDRICO INTEGRATIVO ANNO 2025 (Azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
	5	Predisposizione piano di formazione per il personale dell'Area amministrativa, monitoraggio e verifica dell'attività formativa	Annuale	Adozione degli atti entro il 30.06.2025
Area del Servizio Finanziario	1	Monitoraggio della Piattaforma dei crediti commerciali	Annuale	Report trimestrale
	2	Predisposizione piano di formazione in materia contabile per il personale dell'Area finanziaria, monitoraggio e verifica dell'attività formativa	Annuale	Adozione degli atti entro il 30.06.2025
	3	Rispetto delle scadenze nella riscossione delle entrate e gestione dei provvisori in uscita (azioni di coordinamento)	Annuale	Adozione degli atti entro il 31.12.2025
Segretario comunale	1	Potenziamento controlli interni (controlli successivi sugli atti) con riferimento al PNRR	Pluriennale	Report semestrale
	2	Coordinamento e supporto giuridico relativamente alle seguenti attività: Contrattazione 2025: Costituzione del Fondo 2025, con l'applicazione della disciplina di cui al CCNL Funzioni Locali 16/11/2022. Contrattazione decentrata Integrativa 2025.	Annuale	Stipula del CCI 2025 Entro il 31/12/2025

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027 DEL COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PREMESSA

Le **azioni positive** sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure **“speciali”** – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e **“temporanee”** in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

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

Il comune di Villaperuccio, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle Leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Analisi dati del Personale

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

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL MESE DI DICEMBRE 2024:

Premesso che la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

DIPENDENTI N. 7

DONNE N. 5
UOMINI N. 2

Così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area Amministrativa	0	3	3
Area Finanziaria	0	2	2
Area Tecnica	2	0	2
TOTALE	2	5	7

Schema monitoraggio disaggregato per genere della composizione del personale:

Area professionale	Uomini	Donne
Operatori	0	0
Operatori esperti	0	0
Istruttori	1	3
Funzionari ed EQ	1	2
TOTALE	2	5



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

Funzionari ed EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	2	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Istruttori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	2	2
Posti di ruolo a part-time	1	1	2
Operatori esperti	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
Operatori	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	2

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di Legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Dalle risultanze degli schemi sopra riportati si ritiene che non occorra favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi, ma si rileva la parità di genere.

Art. 1 OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa amministrazione comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- **Obiettivo 2.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 3:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 4:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Art. 2 Ambito d'azione: ambiente di lavoro (OBIETTIVO 1)

Il Comune di Villaperuccio si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di *mobbing*;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni (OBIETTIVO 2)

1. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
2. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso: in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
3. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.
4. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Villaperuccio valorizza attitudini e capacità personali; nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

Art. 4

Ambito di azione: formazione (OBIETTIVO 3)

1. Le attività di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.
2. Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari o malattia ecc..), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 5

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 4)

1. Il Comune di Villaperuccio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione.
2. Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario.

- Disciplina del part-time



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

All'interno del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è già prevista la disciplina regolante le trasformazioni di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come previsto dal C.C.N.L.

L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

- Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

Favorire, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra le responsabilità familiari e professionali.

Promuovere pari opportunità tra donne e uomini in condizioni di difficoltà o svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare laddove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche ad altri fattori. Migliorare la qualità del lavoro e potenziare quindi le capacità di lavoratrici e lavoratori mediante l'utilizzo di tempi più flessibili.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita.

Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro anche mediante l'utilizzo della intranet del comune.

Art. 6 Durata

Il presente Piano ha durata triennale 2025-2027.

Il Piano verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente del Comune di Villaperuccio.

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

Sottosezione 2.3

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Al presente PIAO si allegano i seguenti documenti, contenenti il Piano anticorruzione e Trasparenza del comune di Villaperuccio per il triennio 2024/2026, approvati con la Deliberazione della giunta comunale n. 30 del 15/04/2024:

- Rischi corruttivi e Trasparenza;
- Allegato A -Mappatura dei processi;
- Allegato B - Registro dei rischi principali e valutazione dei rischi
- Allegato C - Registro delle principali misure generali e specifiche di trattamento del rischio".
- Allegato D - "Obblighi di trasparenza"

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato con la Delibera n.31 del 30 gennaio 2025 l'Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, il quale prevede che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza; possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.

Il comune di Villaperuccio, con la **Deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 13-02-2025**, ha approvato il "*Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza. Conferma del PTPCT 2024/2026 per l'anno 2025*", il quale reca al dispositivo:



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

- DI CONFERMARE per l'anno 2025 il Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTCPT) per il triennio 2024/2026, approvato con deliberazione G.C. n. 30 del 15-04-24, cui espressamente si rinvia, in quanto l'ente ha una popolazione residente inferiore ai 5000 abitanti e nel corso dell'anno 2024 non si sono verificati fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, né modifiche organizzative rilevanti, né modifiche degli obiettivi strategici, né modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza del piano già approvato;
- DI DARE ATTO che il vigente PTPCT potrà essere soggetto ad eventuali integrazioni, anche in corso d'anno, a seguito della implementazione dell'attività di mappatura dei processi più rilevanti ovvero nel caso si presenti la necessità di adeguarsi ad eventuali ulteriori deliberazioni o decisioni dell'ANAC o dalle altre autorità competenti.

3^a Sezione di programmazione

sottosezione 3.1

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Art. 3 Regolamento DPCM n. 132/2022

(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);

Allegato del Regolamento

CONTENUTO (In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- *organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.)*

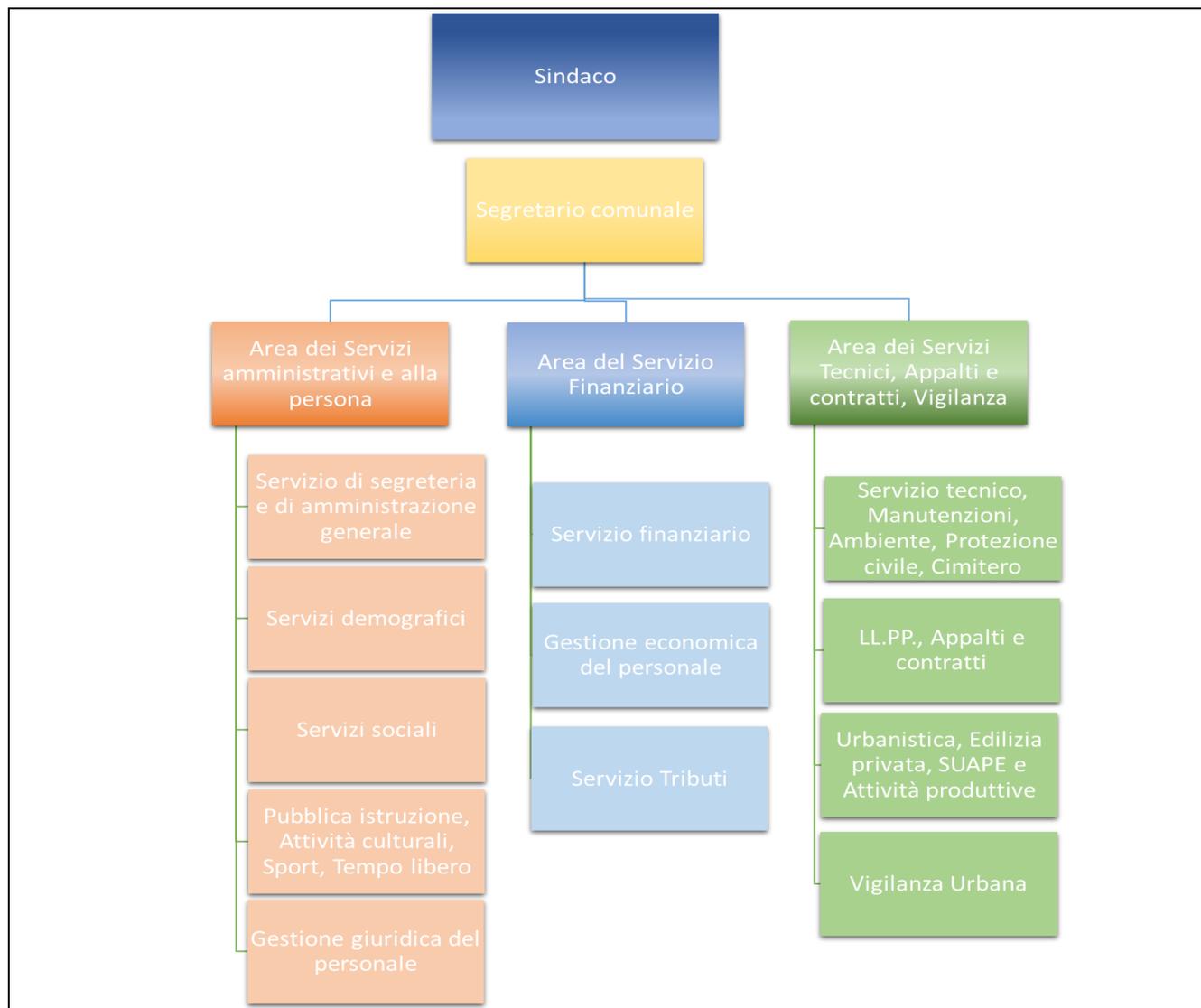
L'Organigramma del Comune di Villaperuccio è stato recentemente modificato con la Deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 10/08/2022.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027



^ Sezione di programmazione

sottosezione 3.02

LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Art. 4, comma 1, lettera b), del Regolamento DPCM n. 132/2022



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

(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.)

A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- 1) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;*
- 2) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;*
- 3) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;*
- 4) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;*
- 5) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;)*

Allegato del Regolamento

(In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro.)

In particolare, la sezione deve contenere:

- le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);*
- gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;*
- i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).)*

Il Comune di Villaperuccio ha approvato il Regolamento contenente la disciplina del Lavoro Agile con la Deliberazione della Giunta Municipale n. 75 del 01/12/2022, che si richiama per far parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

sottosezione 3.03

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Art. 4, comma 1, lettera c), del Regolamento DPCM n. 132/2022

(indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;*
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.)

Allegato del Regolamento

(Gli elementi della sottosezione sono:

- **Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:** alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- **Programmazione strategica delle risorse umane:** il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente adesso, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o al potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- **Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse:** un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:
 - a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
 - b) modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- **Strategia di copertura del fabbisogno.** Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - a) soluzioni interne all'amministrazione;
 - b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - c) meccanismi di progressione di carriera interni;
 - d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - f) soluzioni esterne all'amministrazione;
 - g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - h) ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - i) concorsi;
 - l) stabilizzazioni.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

- **Formazione del personale**

- a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;*
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);*
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.*

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

In questa sezione si ricostruisce la consistenza e l'articolazione della dotazione organica di personale alla data indicata. Il Comune di Villaperuccio ha una dotazione organica nella quale è rappresentato il numero delle unità lavorative, suddivise per categoria professionale di inquadramento, ai sensi della contrattazione nazionale di comparto. Nella dotazione organica è distribuito il contingente del personale in servizio, di cui alla tabella seguente:

2.3.3 - Andamento occupazionale e della spesa di personale

Di seguito si riporta il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 e Piano delle assunzioni – Anno 2025, approvato nella Deliberazione del Consiglio comunale n. 27 in data 23.12.2024, esecutiva, nella quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027. Sono ivi contenuti tutti i riferimenti relativi al rispetto dei parametri finanziari per le assunzioni di personale, che nella presente vengono aggiornati ed integrati sulla base delle informazioni attuali.

Con la Deliberazione della giunta comunale n. 17 del 30-03-2023 sono stati approvati i nuovi profili professionali a decorrere dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022, Titolo III. La Programmazione annuale del Fabbisogno di personale relativa al personale di ruolo e al personale straordinario è coerente con i profili professionali contenuti nella suddetta Delibera e presenti all'interno dell'ente.

Con la determinazione n. 117 del 29/05/2024 è stato definito il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 e le spese di personale ai fini del rispetto dei limiti di spesa ex art. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

La Programmazione dei Fabbisogni di personale nel corso del 2024 ha evidenziato le seguenti esigenze:

- La necessità di rafforzare gli organici dell'Ufficio tecnico comunale, soprattutto in considerazione del maggiore carico di lavoro dovuto alla partecipazione ai Bandi PNRR;
- La necessità di rafforzare gli organici dell'Ufficio finanziario in considerazione dei sempre più numerosi adempimenti che derivano dall'applicazione della normativa vigente. A tal fine, prima dell'avvio delle procedure assunzionali, sussistendone i relativi spazi, è stato richiesto ai n. 2 Istruttori di ruolo part-time 50% dell'Ente di presentare manifestazione di interesse per poter ottenere la trasformazione del posto in regime full-time. Il suddetto personale non ha aderito alla richiesta formulata, pertanto, si è ritenuto



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

di poter procedere con il reclutamento relativo alla figura di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile f.t., da incardinare all'interno dell'Area del Servizio finanziario.

- Nell'anno 2024 si è reso vacante il posto di Funzionario E.Q. dell'Area del Servizio Finanziario a seguito di dimissioni del titolare. La copertura del suddetto posto vacante è avvenuta mediante mobilità intersettoriale permanente di n. 1 Funzionario E.Q. dall'Area Amministrativa all'Area del Servizio Finanziario. Ciò ha comportato la vacanza di n. 1 posto di Funzionario E.Q. nell'Area Amministrativa. Il ripristino della suddetta figura incardinata nell'Area Amministrativa è avvenuto con l'assunzione dell'Istruttore amministrativo contabile, incardinato all'interno dell'Area dei servizi amministrativi e alla persona a seguito di mobilità interna.

È stata, inoltre, avviata la procedura per l'assunzione a tempo determinato e ai sensi dell'art. 110 co. 1 di n. 1 Funzionario ed E.Q. Tecnico, conclusasi il 31/03/2023, con l'assunzione in servizio del personale selezionato. Tale figura era già prevista nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027 e Piano delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario 2025, di cui alla Deliberazione del Consiglio comunale n. 27 del 23.12.2024 esecutiva, nella quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027. Il presente Piano delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario – 2025/2027 prevede la conferma del Funzionario Tecnico ed E. Q. "Ingegnere".

Le assunzioni previste nel 2025 emergono da prospetto che segue, pianificate anche in considerazione dell'impossibilità di prevedere ulteriori figure in conseguenza dell'esiguità degli spazi assunzionali, come emerge dal prospetto che segue in cui si evidenziano spazi assunzionali fino alla concorrenza di € 85.097,35.

Al fine di rivedere la presente pianificazione relativa alle assunzioni a tempo indeterminato, occorrerà, pertanto, attendere l'aggiornamento del calcolo effettuato ai sensi del Decreto crescita e del DM 17/03/2020, con l'approvazione del Rendiconto della Gestione del 2024.

Per ciò che concerne le **assunzioni relative al lavoro flessibile**, si prevede di rispondere alle esigenze relative al fabbisogno di personale segnalate sia dalla Responsabile dei servizi amministrativi, con le note prot n. 4006 del 06/09/2024 e prot. N. 609 del 12/02/2025, in cui si richiede l'assunzione ai sensi dell'art. 1, co. 557 della L. 311/2004 di n. 1 Istruttore amministrativo, per n. 12 ore settimanali per n. 6 mensilità; nonché dalla Responsabile dei Servizi finanziari, con nota prot. N. 628 del 12/02/2025, in cui si richiede il potenziamento della dotazione del servizio finanziario con l'assunzione di personale a tempo determinato.

Per l'annualità 2025 si prevede di programmare l'assunzione a tempo determinato di:

- N. 1 Istruttore amministrativo – contabile - Full-time tramite utilizzo di graduatoria dell'ente in corso di validità;
- Assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, di n. 1 Istruttore amministrativo, rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, al fine di supportare i Servizi amministrativi e alla persona.

L'istituto in esame consente di avvalersi della prestazione lavorativa dei dipendenti a tempo pieno di altri enti locali al di fuori dell'orario di lavoro svolto presso questi ultimi enti, previa autorizzazione del datore di lavoro, in deroga al principio dell'esclusività che connota i rapporti di lavoro pubblico (art. 53 del d.lgs. 165/2001).

La valenza collaborativa tra amministrazioni pubbliche consente di inquadrare l'istituto nell'ambito dei meccanismi di coordinamento tra enti, seppure non necessariamente preceduto dall'approvazione di una convenzione, in quanto la prestazione lavorativa si qualifica come autonomo rapporto di lavoro. Inoltre, la peculiarità dell'istituto, fisiologicamente costruito come un rapporto di lavoro a tempo parziale e le esigenze non strutturali che ne sollecitano l'utilizzo, conducono l'ente ad apportare una riflessione sull'applicabilità allo stesso della disciplina dei contratti a



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

termine e dei rapporti a tempo parziale, le quali sono contenute principalmente negli articoli 53 e 54 del CCNL 21.05.2018 e negli articoli 60, 61 e 62 del CCNL 16.11.2022.

In considerazione delle ragioni esposte, si ritiene di dover concludere sulla non applicabilità della suddetta disciplina all'istituto in esame, in quanto se si ritenessero applicabili i vincoli riconnessi ai contratti a termine e a tempo parziale, l'istituto si rivelerebbe sostanzialmente inutilizzabile in enti di piccole dimensioni, vista l'esiguità del personale di ruolo ivi presente.

Tali vincoli, infatti, sono stati introdotti dal legislatore al fine di evitare l'eccessivo ricorso al lavoro a termine e scongiurare il fenomeno del precariato. Risulta evidente che tali considerazioni non possono riferirsi alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 312, in quanto il personale in esame risulta già in servizio di ruolo a tempo pieno presso una Pubblica Amministrazione (tali sono i requisiti per l'attivazione dell'istituto) e la sua assunzione si inquadra in esigenze differenti da quelle di colmare fabbisogni di personale ordinari con assunzioni di personale a termine.

L'istituto, invece, assume una certa strategicità in considerazione della necessità di supportare gli uffici al fine di formare il personale neoassunto in specifiche materia, come quella dei servizi demografici, per cui non sussistono professionalità idonee all'interno dell'ente.

Si deve registrare, inoltre, l'impegno assunto dall'Amministrazione nella trasformazione dei numerosi contratti part-time esistenti nell'ente in rapporti di lavoro a tempo pieno. Si rammenti, infatti, il disposto dell'art. 3, comma 101, della Legge n. 244/2007 secondo cui «per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta». Sull'interpretazione della suddetta disciplina le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, intervenute in merito, affermano che «il diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time, non è stato configurato dal legislatore come un diritto assoluto, in quanto si è stabilito che esso "può" essere fatto valere dagli interessati se ricorrono entrambi i suddetti presupposti: a) sia stata avviata dalla P.A. una procedura di assunzione di personale a tempo pieno; b) la trasformazione avvenga nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. Ciò significa che il diritto soggettivo alla precedenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non nasce automaticamente per il fatto che l'Amministrazione di appartenenza ha avviato una qualunque procedura di assunzione di personale a tempo pieno e l'interessato ha presentato la prevista domanda, ma nasce solo se ricorrono i suddetti presupposti». Alla luce di quanto esposto, la Programmazione dei Fabbisogni di personale ha evidenziato come nell'annualità relativa al 2023 e al 2024 si sia programmato e provveduto alla trasformazione di n. 2 contratti di lavoro dal regime part-time a quello full-time e che, prima di avviare le procedure di assunzione relative alla figura di n. 1 istruttore amministrativo-contabile full-time si sia provveduto ad acquisire le manifestazioni di interesse alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time di n. 2 Istruttori, i quali hanno risposto negativamente all'interpello. Alla luce delle verifiche effettuate, si conferma che l'azione dell'ente risulta conforme alla normativa vigente in materia di lavoro a tempo parziale.

Cessazioni periodo 2020 – 2025

Voce	Trend storico					Previsione		
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Dipendenti al 1/1	9	8	7	7	8	9	9	9
Cessazioni	1	2	1		1	0	0	0



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Assunzioni	0	1	1	1	1	1	1	1
Dipendenti al 31/12	8	7	7	8	8	8	8	8

Programma delle assunzioni 2025/2027

ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	Area	AREA	MODALITA' DI ASSUNZIONE	COSTI
2023	1	Funzionario Tecnico - Assunzione full-time - Turn over	Area dei Funzionari ed EQ	Area Tecnica	Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata	Turn over di personale
	1	Funzionario Operatrice sociale	Area dei Funzionari ed EQ	Area Amministrativa	Trasformazione full time	€ 19.877,28

2024	1	Istruttore di Vigilanza	Area degli Istruttori	Area Tecnica	Trasformazione full time	€ 11.090,63
	1	Istruttore contabile	Area degli Istruttori	Area finanziaria	Attingimento di personale mediante scorrimento di graduatoria vigente di altri Enti	€ 34.097,13
					In subordine	
Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata						

2025	1	Funzionario Tecnico - Assunzione part-time	Area dei Funzionari ed EQ	Area Tecnica	Procedura concorsuale, anche con gestione in forma associata	€ 20.032,31
------	---	--	---------------------------	--------------	--	-------------

2026	Nessuna assunzione					€ 0,00
------	--------------------	--	--	--	--	--------

TOTALE						€ 85.097,35
Spazi assunzionali						€ 85.097,35
Spese escluse dal limite						65.065,04 €
Spazi assunzionali residui						0,00 €



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Programma delle assunzioni relative al Lavoro Straordinario 2025/2027

2025	1	Istruttore amministrativo - 12 ore settimanali	Area degli Istruttori	3 mesi	Area dei servizi amministrativi e alla persona	€ 2.391,02	Assunzione ai sensi dell'art. 1, co. 557 della L. 311/2004
	1	Istruttore amministrativo - contabile - Full-time	Area degli Istruttori	9 mesi	Area dei servizi finanziari	€ 26.148,90	Utilizzo graduatoria dell'ente in corso di validità
	1	Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	12 mesi	Area Tecnica	€ 37.181,40	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000 Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.
Totale						€ 28.539,92	

2026	1	Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	12 mesi	Area Tecnica	€ 37.181,40	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000
							Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.

2027	1	Funzionario Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	12 mesi	Area Tecnica	€ 37.181,40	Conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000
							Spesa esclusa dai limiti di cui all'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010, secondo le previsioni dello stesso articolo.

Limite di spesa di cui alla Deliberazione della Giunta municipale n. 66 del 13/10/2022	€ 34.311,28	Costo massimo del personale relativo al Lavoro flessibile del 2025	2025: € 28.539,92	LIMITE RISPETTATO
--	-------------	--	----------------------	-------------------



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Inoltre, si sottolinea che il fabbisogno di personale relativo alle assunzioni flessibili per il triennio 2025/2027 è relativo alle seguenti esigenze:

- Si prevede di prorogare l'assunzione della figura del Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari ed EQ, assunto con conferimento incarico ai sensi dell'art. art. 110 comma 1, D. Lgs 267/2000 fino alla conclusione del mandato del Sindaco, previsto presumibilmente per il 2026, verificando annualmente le condizioni assunzionali, nel rispetto del tetto della spesa di personale. Tale figura si rende necessaria in considerazione della necessità di attuare attività tecniche e progettuali di una certa rilevanza, finalizzate ad intercettare risorse finanziarie, nonché all'attuazione di opere pubbliche e misure finanziate correlate alle procedure in corso.

Tra i finanziamenti PNRR in corso presso il comune di Villaperuccio, si citano:

Missione Componente	Codice Misura	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
M1C1	M1C1I0102	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.2:Abilitazione al cloud per le PA locali	F71C22001720006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE	47.427,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienze dei cittadini	F71F22002770006	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE*TERRITORIO NAZIONALE*INTEGRAZIONE SPID E CIE	14.000,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienze dei cittadini	F71F22003970006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA P.ZZA IV NOVEMBRE, 1*MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE	79.922,00
M1C1	M1C1I0104	M1C1: Digitalizzazione, innovazione e sicurezza nella PA - I1.4:Servizi digitali e esperienze dei cittadini	F71F22004610006	APPLICAZIONE APP IO*TERRITORIO NAZIONALE*ATTIVAZIONE SERVIZI	3.645,00
M1C1	MIS.1.4.3	MIS.1.4.3 SERVIZI DIGITALI PAGOPA FIN UE U 2099	F71F22004830006	Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni (settembre 2022)	14.568,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F72C22000360006	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO*PIAZZA IV NOVEMBRE 1*REALIZZAZIONE DI IMPIANTO FOTOVOLTAICO E DI ACCUMULO	50.000,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2:Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F72I20000130001	LAVORI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE - EDIFICI COMUNALI -*VIA MAZZINI - S. SATTA - E. D'ARBOREA -*ADEGUAMENTO DEGLI IMPIANTI DI ILLUMINAZIONE INTERNA ED ESTERNA EDIFICI COMUNALI -	50.000,00



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F74J22000930006	LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2023*PIAZZA IV NOVEMBRE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2023	50.000,00
M2C4	M2C4I0202	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni	F74J22000940006	LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2024*VIA IV NOVEMBRE*LAVORI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO PATRIMONIO COMUNALE ANNO 2024	50.000,00
M2C4	M2C4I2.2	Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni – M2C4 – Investimento 2.2” nell’ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)	F79J21002000001	INTERVENTO DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DELLA CASA MUNICIPALE -*PIAZZA IV NOVEMBRE*ADEGUAMENTO STRUTTURA ANNO 2021	100.000,00

Per l'anno 2025 sono previsti i seguenti interventi finanziati mediante candidatura alle risorse PNRR:

Missione Componente	Codice Misura	NOME TEMATICA	CODICE CUP	DESCRIZIONE AGGREGATA	IMPORTO FINANZIATO da Dipe
M1C1		1.4 - Digitazione degli avvisi pubblici - Misura 1.4.5. - Notifiche digitali	F71F22005040006	Acquisto applicativo per le notifiche digitali	23.147,00
M1C1		1.4 - SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE - MISURA 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC)	F51F24004510006	Intervento di integrazione dell'applicativo gestionale con l'ANSC	3.928,40

- Non si prevede, altresì, per l'annualità 2025 l'assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004, rivolto ai dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, al fine di supportare i Servizi amministrativi e alla persona.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

In questa sezione si provvede a:

- ✓ Inquadrare normativamente i vincoli assunzionali e alla spesa di personale, nonché il rispetto delle norme che impongono, se non osservate, il divieto di procedere ad assunzioni (punto a);
- ✓ Evidenziare le cessazioni previste (punto b) e le necessità dotazionali emergenti, nuove o a sostituzione di cessazioni (punto c);
- ✓ Richiamare la certificazione del Revisore dei conti in merito al rispetto dei vincoli alla spesa di personale e alla sostenibilità finanziaria delle assunzioni (punto d)

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,23%
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro **475.915,49**;

Non ricorre più l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1.

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m..

Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato A) alla presente deliberazione e nella Determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 117 del 29/05/2024, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, ammonta pertanto conclusivamente a Euro **85.097,35**, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 475.915,49.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 85.097,35 =
LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro **475.915,49**



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di seguito riportato;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o anno 2008): € 363.657,61
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2025: € 328.834,34
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2026: € 291.803,03
Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2027: € 291.803,03

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, 2026, 2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro € 34.311,28
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025, 2026 e 2027 che concorre al raggiungimento del limite: € 28.539,92
<u>Limite rispettato</u>



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si attesta che il Comune di Villaperuccio non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

a) Stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

Nessuna cessazione prevista

b) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Voce	Trend storico			Previsione*		
	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Dipendenti al 1/1	9	8	7	7	8	8
Cessazioni	1	2	1	0	1	0
Assunzioni		1	1	1	1	0
Dipendenti al 31/12	8	7	7	8	8	8

c) Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone **parere positivo** con Verbale n. ___ del __.__._____.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

Villaperuccio è un piccolo comune. Non si prevede di fare ricorso all’istituto della mobilità interna, nonostante lo stesso si rilevi un efficace strumento per poter far fronte alle temporanee o improvvise carenze di personale.

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

I posti attualmente vacanti sono coperti mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, e di concorso pubblico da avviare.

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

Nessuna assunzione prevista

d) progressioni verticali di carriera:

Sono in corso di valutazione le procedure volte alle progressioni verticali di carriera del personale, soprattutto con riferimento alla capacità effettiva di spesa dell’Ente, nonché ai presupposti giuridici per l’attivazione dell’istituto.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Come già illustrato le assunzioni flessibili si dimostrano di non trascurabile importanza per l’ente, in quanto l’esiguità del personale di ruolo non consente di poter svolgere in maniera esaustiva le funzioni.

A tal fine risultano, inoltre, presenti all’interno dell’ente le seguenti tipologie di personale:

- Cantiere comunale LAVORAS “è stato attivato in data 05.09.2024;
- Cantiere Aumento Patrimonio Boschivo annualità 2022 (1 operaio qualificato e n. 3 operai generici) gestione indiretta 25 ore settimanali

in conformità alla spesa prevista nella sezione “Programmazione strategica delle risorse umane” con riferimento al rispetto del limite ex art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, a copertura di posti/fabbisogni individuati.

f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Nessuna assunzione prevista.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

3.3.4 Formazione del personale

In questa sezione sono definite le strategie del piano formativo dell'ente, attraverso la programmazione delle attività di formazione che si intende introdurre nel corso dell'anno, secondo norme di legge e disposizioni contrattuali collettive applicabili, inclusa la formazione obbligatoria, tra le quali:

- Art. 1, comma 1, lett. c) del d.lgs. 165/2001;
- Artt. 49-bis e 49-ter del Ccnl 21/05/2018 (cfr. artt. 54 e segg. bozza Ccnl 2019/2021);
- Legge 190/2012 in materia di prevenzione e repressione della corruzione e della illegalità;
- Art. 13 del d.lgs. 82/2005 (CAD - Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm. e ii.;
- Regolamento UE 679/2016, art. 32;
- D.lgs. 81/2008 in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37).

In attuazione degli obiettivi del PNRR legati allo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni, dopo i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze del personale del 23/03/2023 (e sulla misurazione e valutazione della performance del 28/11/2023, in data 14/01/2025 il Ministro della PA ha emanato una nuova Direttiva dal titolo "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Nell'ambito della programmazione il comune di Villaperuccio prevede la formazione obbligatoria su alcuni temi specifici, tra cui:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (art. 4 L. n. 150/2000);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008);
- prevenzione della corruzione (art. 5, L. n. 190/2012);
- etica, trasparenza e integrità (D.P.R. n. 62/2013);
- contratti pubblici (art. 63, D.Lgs. n. 36/2023);
- lavoro agile (art. 14, comma 1, L. n. 124/2015, ora con riferimento al PIAO);
- pianificazione strategica (art. 12 del D.P.C.M. n. 132/2022);

I Responsabili/Titolari di EQ sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione;

Il comune di Villaperuccio promuove la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025).

Il comune di Villaperuccio si impegna, in ogni caso, a sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa (in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. "formazione iniziale"; nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. "elevate professionalità"; in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro; oltre che continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata);

Ogni dipendente è tenuto a registrarsi sulla Piattaforma *Syllabus* e abilitarsi alla fruizione dei corsi;

Il comune di Villaperuccio attiva ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR (vedi, ad esempio, progetto Performa PA: on line l'avviso per i percorsi formativi professionalizzanti nelle PA / Formez PA, IFEL), ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato;

I Responsabili monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

La rendicontazione delle attività formative dovrà essere valutata ai fini del raggiungimento del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale e organizzativa e concorre quale criterio per il conseguimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree Professionali.

a) Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Di seguito si indicano quali ambiti e materie sono ritenuti prioritari, in correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'ente, come individuati nella sezione Valore pubblico:

- OBIETTIVO PRIORITARIO: Formazione in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento all'Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali -> previsto in particolare per il Responsabile/Titolare di EQ del Servizio finanziario e a tutto il personale assegnato al servizio finanziario, ed esteso (con previsione di specifiche sessioni formative) a tutti i Responsabili/Titolari di EQ, nonché a tutto il personale dipendente;*
- OBIETTIVO PRIORITARIO: Formazione in materia di Servizi Demografici ed Elettorale-> previsto in particolare per il Responsabile/Titolare di EQ dei Servizi amministrativi e alla persona, al personale neoassunto, ed esteso a tutto il restante personale assegnato al Servizio;*
- Formazione in materia di appalti pubblici in considerazione dell'entrata vigore del Correttivo al Nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 209/2024);*
- Formazione informatica e digitale del personale (Finanziamenti PA Digitale);*
- Formazione tecnica in materia dei Servizi sociali;*
- Formazione in materia di anticorruzione e trasparenza;*
- Formazione in materia di Segreteria e Affari generali;*
- Formazione in materia di accesso agli atti (documentale, civico semplice e civico generalizzato);*
- Formazione in materia di Personale;*
- Formazione nelle materie inerenti alla vigilanza urbana e il nuovo Codice della strada;*

b) Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Per le suddette esigenze, si ritiene di fare ricorso a formatori esterni, anche in modalità e-learning, Syllabus, abbonamenti a riviste, Piattaforma IFEL, e partecipazione a corsi in presenza e convegni per l'aggiornamento e la formazione del personale.

c) Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

La partecipazione verrà incentivata, riconoscendo le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro del dipendente, ovvero, se necessario, ricorrendo ai permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia).

d) Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- *Riqualificazione e potenziamento delle competenze*
- *Livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti*
- *Accrescimento della professionalità dei dipendenti*
- *Incremento della qualità dei servizi erogati all'utenza;*
- *Miglioramento dei risultati della performance del personale coinvolto.*



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

Dotazione organica attuale

La dotazione organica che di seguito si riporta tiene conto delle assunzioni pianificate nella presente Programmazione.

N.	PROFILO PROFESSIONALE	Inquadramento	VACANZE	Note
AREA DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA				
1	Funzionario ed EQ Socio – Assistenziale	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori		
1	Istruttore Amministrativo	Area degli Istruttori		
3				
AREA DEI SERVIZI TECNICI, APPALTI E CONTRATTI, VIGILANZA				
1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ	VACANTE	ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Funzionario ed EQ Tecnico	Area dei Funzionari ed EQ		
1	Istruttore Tecnico – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
1	Istruttore di Vigilanza	Area degli Istruttori		
4				
AREA DEI SERVIZI FINANZIARI				
1	Funzionario ed EQ Contabile	Area dei Funzionari ed EQ		ELEVATA QUALIFICAZIONE
1	Istruttore Contabile – Tempo parziale 50%	Area degli Istruttori		
2				
Totale	Coperti	8	1	



COMUNE DI VILLAPERUCCIO

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA
Piazza IV Novembre - 09010

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE Triennio 2025 – 2027

sottosezione 4

MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Link Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Altricontenuti/Altricontenutiprevcorruzione.aspx?dettaglio=10150>

Link Bilancio di previsione finanziario 2025 - 2027 e DUP 2025 – 2027

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Bilanci/BilancioPreventivoConsuntivo.aspx>

Link a Struttura organizzativa

<https://albo.comune.it/villaperuccio/AmministrazioneTrasparente/Organizzazione/ArticolazioneUffici.aspx>