

**COMUNE DI DOLIANOVA**  
**PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'**

**E**

**ORGANIZZAZIONE**

**2025 - 2027**

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

## **Normativa di Riferimento**

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato introdotto dall'art. 6, cc 1-4 D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021, al fine di:

- 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.

In ragione delle tematiche trattate, rispetto ai documenti previsti dalla disciplina normativa e regolamentare di riferimento degli enti locali, il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti atti:

- a) il Piano degli obiettivi - Piano della Performance
- b) il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT)
- c) il Piano Triennale fabbisogno personale
- d) il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)
- e) il Piano della Formazione
- f) il Piano delle Azioni Positive (PAP)

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente. E' redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite (lavoro agile, piano delle azioni positive, piano triennale dei fabbisogni del personale e piano della formazione), nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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

di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il Decreto del Ministero dell'Interno del 24 dicembre 2024 ha differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione al 28 febbraio 2025.

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

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 individua le attività cui sono tenute le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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. 51 del 21 dicembre 2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 21 dicembre 2024.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha 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, che si trovano al suo interno.

Poiché il Comune di Dolianova conta meno di 50 dipendenti l'inserimento del piano del fabbisogno nonché di quello della performance è facoltativo, ma in linea con quanto già fatto nel 2023 entrambi i piani sono inseriti nel PIAO.

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

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune Dolianova

Indirizzo: Piazza Brigata Sassari 7

Codice fiscale/Partita IVA: 80004050920 - 01331060920

Rappresentante legale: Ivan Piras

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 32

Numero di abitanti al 31 dicembre 2024: 9341

Telefono: 0707449317

Sito internet: [www.comune.dolianova.ca.it](http://www.comune.dolianova.ca.it)

Email: [protocollo@comune.dolianova.ca.it](mailto:protocollo@comune.dolianova.ca.it)

PEC: [comunedidolianova@legalmail.it](mailto:comunedidolianova@legalmail.it)

1.1 Per l'analisi del Contesto interno ed esterno all'Ente si rinvia alla sezione strategica del Documento Unico di programmazione, approvato dal Consiglio comunale con la Deliberazione del 21 dicembre 2024 n. 51.

1.2 Organigramma dell'Ente

L'attuale macrostruttura del Comune di Dolianova è organizzata in 5 settori:

A. **Affari generali** cui afferiscono i servizi

Segreteria e URP

Servizi demografici

Risorse umane (parte normativa)

Protocollo e archivio

Attività produttive

Attività culturali e associazioni

Istruzione

B. **Economico-finanziario** cui afferiscono i servizi:

Ragioneria e economato

Bilancio

Risorse umane (parte economica)

Tributi

Controllo di gestione

C. **Servizi sociali e alla persona** cui afferiscono i servizi

Servizi sociali

PLUS

Terzo Settore

**D. Lavori pubblici e patrimonio** cui afferiscono i servizi:

Lavori pubblici

Espropriazioni

Servizio ambiente e protezione civile

Servizio patrimonio e usi civici

**E. Urbanistico-manutentivo**

Urbanistica e tutela del paesaggio

Edilizia privata

Sicurezza e prevenzione del lavoro

Servizi tecnologici e manutentivi

Servizi cimiteriali.

## **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Valore pubblico**

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 21 dicembre 2024, che qui si ritiene integralmente riportata.

#### **2.2. Performance**

La performance organizzativa esprime l'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 rappresenta l'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.

Negli allegati da A1 a A7 sono riportate le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, validate dal Nucleo di Valutazione con il verbale del 12 gennaio 2025.

La Giunta comunale ha approvato la delibera n. 39 del 21 marzo 2024 relativa al nuovo regolamento per la misurazione e la valutazione della performance.

### **2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**

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.

#### **2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione**

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Giunta Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett.b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione

<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b></p>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Pietrina Francesca Canu nominato con decreto del Sindaco n. 7 del 30 marzo 2021, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obbligo di vigilanza sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</li> <li>- Obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art.1,co. 7,l. 190/2012).</li> </ul> <p><u>In materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- Segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;</li> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</li> </ul>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs.97/2016, "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs.97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art.21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art.1 della Legge n.190/2012;</li> <li>- di aver vigilato sul funzionamento -e sull'osservanza del piano".</li> </ul> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs.97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, nonché per omesso controllo</p>
---	--	---

	<p><u>In materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</li> </ul> <p><u>In materia di inconfiribilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive;</li> <li>- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</li> </ul> <p><u>in materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</li> </ul>	<p>sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano".</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
--	--	--

<b>Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)</b>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, nominato con decreto del Sindaco n. 1 del 25 gennaio 2018, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione e di informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare,</p>
<b>Titolari di Elevata Qualificazione</b>	<p>Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art.16 d.lgs. 165/2001; art. 20D.P.R. 3/1957; art.1, comma3, L. 20/1994;art. 331c.p.p.);</p> <p>Partecipano al processo di gestione del rischio;</p> <p>propongono le misure di prevenzione(art.16 d.lgs. 165/2001);</p> <p>Assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;</p> <p>Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. 165/2001);</p>	<p>alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.</p> <p>Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
<b>I dipendenti</b>	Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in	

	<p>sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
<p><b>Collaboratori esterni</b></p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni</p>

		all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.
--	--	---

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
<b>Consiglio Comunale</b>	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale
<b>Organismo di valutazione(OIV/NIV)</b>	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt.43 e 44 d.lgs. 33/2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale(art.54, comma5, d.lgs. 165/2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica la coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>Verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>Riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
<b>Collegio dei Revisori dei conti</b>	Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione e di rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
<b>Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)</b>	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

### 2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Dolianova in base alle indicazioni contenute nell'Allegato1 al PNA2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

	<b>Indicatori PNA 2019</b>		
	<b>PROBABILITA'</b>	<b>IMPATTO</b>	

		Interessi esterni	discrezionalità del decisore interno	eventi corruttivi passati	grado attuazione misure	segnalazioni, reclami pervenuti	impatto sull'immagine dell'ente	VALUTAZIONE DEL RISCHIO
<b>AREA DI RISCHIO</b>	<b>PROCESSO</b>							
Acquisizione e gestione del personale	Selezione personale con bando di concorso a tempo indeterminato e/o indeterminato	A	M	B	A	B	M	M
	Selezione tramite mobilità esterna	M	M	B	A	B	M	M
	Assunzione mediante utilizzo graduatorie altri enti	A	M	B	A	B	M	M
	Progressione del personale	B	A	B	A	B	B	M
	Assunzioni tramite contratto di somministrazione e lavoro	A	A	B	M	B	M	M
Contratti pubblici	Affidamento di forniture, servizi e lavori sottosoglia	A	A	B	M	B	A	A
	Affidamento di forniture, servizi e lavori soprassoglia	A	A	B	M	B	A	A
	Affidamento di lavori, servizi o forniture in deroga o somma urgenza	A	A	B	M	B	A	A

Provvediment i ampliativi della sfera giuridica, privi di effetto economico diretto	Autorizzazioni manifestazioni sportive, culturali, turistiche	A	A	B	B	B	M	A
Provvediment i ampliativi della sfera giuridica, con effetto economico diretto	Erogazione di sovvenzioni e contributi a persone ed enti pubblici e privati	A	M	B	M	B	A	M
	Attribuzione di vantaggi economici, agevolazioni ed esenzioni	A	A	B	A	B	A	A
Pianificazione urbanistica	Piano urbanistico comunale	A	A	B	M	B	A	A
	Varianti al Piano urbanistico comunale	A	A	B	M	B	A	A
Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi esterni di collaborazione, studio e ricerca	A	M	B	M	B	M	M
Affari legali e contenzioso	Affidamenti incarichi di assistenza legale	A	M	B	M	B	M	M

Si rimanda all'**Allegato B)** del presente Piano per la mappatura dei processi, che unitamente alla gestione del rischio sarà aggiornata nel corso del 2025.

### **2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza**

#### **Rischi corruttivi e trasparenza**

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

trasparenza.

MISURA	AZIONI	TEMPI DI REALIZZAZIONE	RESPONSABILI	INDICATORE DI REALIZZAZIONE
Accesso civico semplice Accesso civico generalizzato, Accesso documentale	1. Monitoraggio delle richieste di accesso civico generalizzate pervenute e verifica del rispetto degli obblighi di legge	Per tutta la validità del presente Piano	RPCT	Registro delle richieste di accesso civico pervenute
Codice di comportamento	1. Aggiornamento del Codice di comportamento integrativo	Entro il 30/04/2025	RPCT	Codice di comportamento integrativo approvato
	2. Formazione del personale in materia di codice di comportamento	Entro il 31/12/2025	RPCT	Almeno il 100% delle PO e il 75% del restante personale
	3. Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Entro il 15/12 di ogni anno	Responsabili	N.sanzioni applicate nell'anno Riduzione/aumento sanzioni rispetto all'anno precedente
Astensione incaso di conflitto d'interesse	1. Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale	Tempestivamente e con immediatezza	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	N. Segnalazioni/N. dipendenti N. Controlli/N. dipendenti
	2. Segnalazione da parte dei responsabili al responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali	Tempestivamente e con immediatezza	RPCT	N. Segnalazioni volontarie/N. Responsabili N. Controlli/N. Responsabili

Rotazione del personale	1. Rotazione personale e mansioni	Per tutto il triennio di validità del presente Piano	RPCT	Intercambiabilità nelle singole mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti
	2. Segregazione funzioni			Suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione mansioni relative a soggetti diversi;
				Affidare le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura, provvedimenti, controlli)
Conferimento e autorizzazioni incarichi	1. Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione	Sempre ogni qualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti
	2. Applicazione delle procedure di autorizzazione previste dal Codice di comportamento integrativo dei dipendenti	Sempre ogniqualvolta si verifichi il caso	Tutti i dipendenti	N. richieste/N. dipendenti N. sanzioni disciplinari per mancata comunicazione/N. dipendenti

Inconferibilità per incarichi dirigenziali	1. Obbligo di acquisire preventiva autorizzazione prima di conferire l'incarico	Sempre prima di ogni incarico	Soggetti responsabili dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico Ufficio personale per controlli a campione	N. dichiarazioni/N. incarichi(100%) N. verifiche/N. dichiarazioni(100%)
	2. Obbligo di aggiornare la dichiarazione	Annualmente	Ufficio personale per controlli a campione e acquisizione Casellario Giudiziario e Carichi pendenti	N. verifiche/N. dichiarazioni(100%)
Svolgimento di attività successiva alla cessazione dal servizio o( <i>Pantouflage</i> )	1. Previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art.53, co. 16-ter, del d.lgs.n.165/2001	Per tutta la durata del Piano	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa

	2. Obbligo per ogni contraente e appaltatore, ai sensi del DPR 445/2000, all'atto della stipula del contratto di rendere una dichiarazione circa l'insussistenza delle situazioni di lavoro o dei Rapporti di collaborazione di cui sopra	Al momento della stipula del contratto	Uffici che effettuano gli affidamenti	Verifica in sede di controllo successivo di regolarità amministrativa
	3. Obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001 (divieto di <i>pantouflage</i> )	Per tutta la durata del Piano	Ufficio del personale	N. dipendenti cessati/N. dichiarazioni(100%)
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	1. Monitoraggio della attuazione della Misura	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni
Formazione	1. Realizzazione di corsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codice di comportamento	Entro il 15/12 di ogni anno	RPCT	N. corsi realizzati
Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro	1. Acquisizione della dichiarazione di assenza di cause ostative ai sensi dell'art. 35-bis del D.lgs.n.165/2001	Tutte le volte che si deve conferire un incarico o fare un'assegnazione	Responsabili per i dipendenti RPCT per i Responsabili	N. Controlli/N. Nomine o Conferimenti

la PA				
Indice di trasparenza calcolato sulla base dell'attestazione annuale dell'Organismo di valutazione	Pubblicazione	Per tutta la validità del Piano	Responsabili della pubblicazione dei dati	Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,2
	Completezza del contenuto			Valore medio come attestato dal Nucleo di valutazione > 1,7
	Completezza rispetto agli uffici			
	Aggiornamento			
	Apertura formato			

#### 2.3.4. Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Responsabili, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e il Nucleo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

#### 2.3.4 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Responsabili.

Nella tabella di cui all'**Allegato C)** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a

garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

E' in corso di ristrutturazione il sito istituzionale del Comune di Dolianova al fine di garantire una più efficiente interoperabilità e automatismo tra caricamento degli atti e loro collocamento nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

L'amministrazione ritiene la trasparenza sostanziale della PA e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Il 14 marzo 2013 il legislatore ha varato il decreto legislativo 33/2013 di "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

Il decreto legislativo 97/2016, il cosiddetto *Freedom of Information Act*, ha modificato la quasi totalità degli articoli e degli istituti del suddetto "*decreto trasparenza*". Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la "*trasparenza della PA*". Il *Foia* ha spostato il baricentro della normativa a favore del "*cittadino*" e del suo diritto di accesso. E' la *libertà di accesso civico* l'oggetto ed il fine del decreto, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto "*dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti*", attraverso: l'*istituto dell'accesso civico*, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013; la *pubblicazione* di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni. In ogni caso, **la trasparenza rimane la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione** delineato dal legislatore della legge 190/2012. Secondo l'articolo 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal decreto legislativo 97/2016: "*La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.*"

In conseguenza della cancellazione del *programma triennale per la trasparenza e l'integrità*, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza è parte integrante del PTPC in una "*apposita sezione*". L'ANAC raccomanda alle amministrazioni di "*rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti*".

### **Obiettivi strategici**

L'amministrazione ritiene che la *trasparenza* sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012.

Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di *trasparenza sostanziale*:

- 1 la *trasparenza* quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2 il libero e illimitato esercizio dell'*accesso civico*, come potenziato dal decreto legislativo

97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni edati.

Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

### **Comunicazione e trasparenza**

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di semplificazione *del linguaggio* delle pubbliche amministrazioni. Il sito web dell'ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese, le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'ente ha da tempo realizzato un sito internet istituzionale costantemente aggiornato. La legge 69/2009 riconosce l'effetto di "*pubblicità legale*" soltanto alle pubblicazioni effettuate sui siti informatici delle PA. L'articolo 32 della suddetta legge dispone che "*a far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati*". L'amministrazione ha adempiuto al suddetto dettato normativo: l'albo pretorio è esclusivamente informatico. Il relativo link è ben indicato nella *home page* del sito istituzionale. Come deliberato dall'*Autorità nazionale anticorruzione* (legge 190/2012), per gli atti soggetti a pubblicità legale all'albo pretorio on line, nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dalle legge, rimane invariato anche l'obbligo di pubblicazione in altre sezioni del sito istituzionale, nonché nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" (oggi "*amministrazione trasparente*"). L'ente è munito di posta elettronica ordinaria e certificata.

Sul sito web, nella *home page*, è riportato l'indirizzo PEC istituzionale. Nelle sezioni dedicate alle ripartizioni organizzative sono indicati gli indirizzi di posta elettronica ordinaria di ciascun ufficio, nonché gli altri consueti recapiti (telefono, fax, ecc.).

### **3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

### 3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

#### 3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

L'attuale organico del Comune di Dolianova è composto da 35 dipendenti compreso il Segretario comunale.

Distribuzione del personale per aree e genere

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Segretario Comunale		1	1
Affari generali	4	6	10
Economico-finanziario	1	2	3
Servizi sociali	0	4	4
Lavori e opere pubbliche	1	2	3
Urbanistico manutentivo	10	1	11
TOTALE	16	16	32

Distribuzione del personale per area e per genere

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
Operatori	0	0
Operatori esperti	7	2
Istruttori	6	8
Funzionari EQ	3	5
Segretario comunale	0	1
TOTALE	16	16

Distribuzione del personale per orario di lavoro e per genere

FUNZIONARI EQ	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Segretario comunale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Tempo pieno	3	5	<b>8</b>
Tempo part-time			
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTAL</b>
Tempo pieno	6	8	<b>14</b>
Part time			
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTAL</b>
Tempo pieno	7	2	<b>9</b>

Tempo part time		1	1
-----------------	--	---	---

Analisi di genere

% Donne in posizione apicale (P.O.)	62%
% Donne su totale dipendenti	50%
Età media delle dipendenti donne	54,86
% Personale donna laureato/Totale personale femminile	50 %

La realizzazione del piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune, che vede allo stato attuale una sostanziale equivalenza della presenza maschile e femminile.

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

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

**Obiettivo 1.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che interessano la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari normativi e tecnologici, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Il Comune di Dolianova:

- avvierà un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive;
- si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da:
  - a) Pressioni o molestie sessuali;
  - b) *Mobbing*;
  - c) Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
  - d) Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**Obiettivo 2.** Sicurezza e benessere organizzativo sul luogo di lavoro.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro:

1. è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
2. è stato nominato il Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione;
3. si continuerà a dare attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi informativi;
4. saranno attivate le procedure per la rilevazione delle criticità relative alla sicurezza psico-fisica dei lavoratori e del clima organizzativo per porre in essere le necessarie azioni preventive e correttive anche con la formulazione di "Linee Guida per il Perseguimento del Benessere Organizzativo" e del Documento di Valutazione dei Rischi Collegati allo Stress Lavoro Correlato, da applicare e verificare tra CUG e Organismo di Valutazione.

**Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale. Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

**Obiettivo 4. Conciliazione e flessibilità orarie**

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 dell'attenzione la persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, anche mediante l'utilizzo di strumenti quali:

1. facilitare la trasformazione del contratto di lavoro da full-time a part-time (e viceversa), su richiesta del dipendente interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e con i vincoli di spesa della finanza pubblica;
2. conferma della flessibilità di orario sia in entrata che in uscita;
3. in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati e, nel rispetto delle esigenze di servizio, potrà essere valutata la possibilità di attivare il telelavoro;

**Obiettivo 5. Formazione**

I Piani di formazione dovranno tener conto delle esigenze di ogni Servizio, consentendo pari opportunità a uomini e donne di frequentare i corsi di formazione e aggiornamento individuati; ciò significa che dovrà essere valutata la 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.

Sarà data particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o paternità, assenza prolungata dovuta a esigenze familiari o malattia...), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra

lavoratori e l'Ente durante l'assenza e al momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la partecipazione ad apposite iniziative formative, per colmare le eventuali lacune e mantenere le competenze a un livello costante.

Il Comune assicura a ciascun dipendente la possibilità di poter esprimere al meglio la propria professionalità e le proprie aspirazioni anche proponendo percorsi di ricollocazione presso altri Uffici e valutando le eventuali richieste espresse in tal senso dai dipendenti. L'istituto della mobilità interna si pone come strumento per ricercare nell'Ente (prima che all'esterno) le eventuali nuove professionalità che si rendessero necessarie, considerando l'esperienza e le attitudini dimostrate dal personale.

Entro i primi sei mesi di vigenza del Piano, programmare la formazione dei membri del CUG sul quadro legislativo, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulle specifiche problematiche aziendali.

### **Obiettivo 6. Informazione**

Il Comune favorirà la promozione e diffusione delle informazioni sulle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Sarà organizzato almeno un incontro all'anno su profili individuati in collaborazione con il comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **3.2 Organizzazione del lavoro agile**

Il Comune di Dolianova ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 30 giugno 2022.

Il Regolamento che disciplina il lavoro agile è riportato nel presente piano all'allegato **D**).

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

#### **3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale**

#### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

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.

#### **3.3.1 Il piano delle assunzioni a tempo indeterminato**

L'art. 33 del D.l. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019 ha modificato la disciplina della facoltà assunzionale dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, determinata dalla sostenibilità del rapporto fra spese del personale ed entrate correnti.

Il Decreto ministeriale 17 marzo 2020 disciplina la metodologia di calcolo e determina la soglia di spesa per nuove assunzioni a seconda delle dimensioni dell'ente, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

Fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del Decreto. Nel periodo 2020-2024, i comuni potevano poi, in alternativa a quanto sopra, utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2.

Dal 2025 viene meno l'obbligo di incremento calmierato della Tabella 2 di cui all'art. 5 del Dm 17 marzo 2020.

Pertanto:

1. I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del Dm ciascuna fascia demografica.

2. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, negli anni passati, risultava superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 e che dovevano adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto al fine di conseguire nell'anno 2025 il predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, sono arrivati alla fine del percorso di riduzione graduale e, nel 2025, dovranno dimostrare di essersi allineati. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il decreto attuativo prevede un turn over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019.

3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risultava compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il Comune di Dolianova ai sensi dei nuovi calcoli sulla capacità assunzionale rientra fra i Comuni c.d. virtuosi, che possono effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato come si evince dal prospetto che segue:

D.M. 17 MARZO 2020 - TOTALE SPESA DI PERSONALE - ULTIMO RENDICONTO APPROVATO 2023:

	ANNO		
<a href="#">Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</a>	2025		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2024	9.341	e
	ANNI	VALORE	

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	1.520.776,49 €	(l)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		20.341.192,03 €	
	2022		18.268.376,06 €	
	2023		20.381.811,51 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			19.663.793,20 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		863.961,61 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	18.799.831,59 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		8,09%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		30,90%

**COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**

**ENTE VIRTUOSO**

**ENTE VIRTUOSO**

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	3.536.378,21 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	5.057.154,70 €	
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)		26,90%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	5.057.154,70 €	

In base ai calcoli riportati nella tabella il Comune di Dolianova ha un limite di spesa per il personale pari a €. 5.057.154,70.

A seguito della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 è emerso che non ci sono eccedenze né personale in sovrannumero per l'anno 2025 ma sono emerse esigenze di assunzioni poste da Responsabili dei Settori, anche in considerazione del

personale cessato nel corso del 2024.

Pertanto sulla base delle esigenze poste dai Responsabili di Settore, nel rispetto dei vincoli di spesa e in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, si programmano per il triennio 2025/2027 le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

## **2025**

- a) conferma nella progressione verticale straordinaria prevista dall'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL delle Funzioni Locali periodo 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, per la copertura del posto di funzionario direttivo contabile, da assegnare al Settore Finanziario e del funzionario assistente sociale da assegnare al Settore sociale, finanziata con lo 0,55% del monte salari 2018, come previsto dall'art. 1, comma 612 della L. 243/2021, e non con le capacità assunzionali, già prevista nella programmazione per l'anno 2024;
- b) conferma dell'assunzione di un istruttore tecnico, appartenente all'Area degli Istruttori, da assegnare al Settore Lavori pubblici e patrimonio, previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e della mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 ovvero mediante espletamento di una procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie di altri enti, in sostituzione del dipendente trasferito cessato per mobilità presso altro ente, già prevista nella programmazione per l'anno 2024;
- c) conferma dell'assunzione di un funzionario tecnico, appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, da assegnare al Settore Lavori Pubblici e patrimonio previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e della mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 ovvero mediante espletamento di una procedura concorsuale o utilizzo di graduatorie di altri enti, in sostituzione del dipendente cessato per dimissioni al 31 dicembre 2024;
- d) l'assunzione di due funzionari amministrativo-contabili, appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, da assegnare uno al Settore Finanziario (in sostituzione del funzionario cessato per mobilità fra enti il 30 giugno 2024) e uno al Settore Affari Generali (in sostituzione del funzionario cessato per dimissioni il 30 dicembre 2024 con diritto alla conservazione del posto) mediante una procedura concorsuale ovvero l'utilizzo di graduatorie di altri enti previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e della mobilità fra enti ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, laddove prevista dalla legge;
- e) l'assunzione di due istruttori amministrativo-contabili, appartenenti all'Area degli Istruttori, da assegnare uno al Settore Finanziario (in sostituzione dell'istruttore che sarà spostato per mobilità interna presso altro settore) e uno al Settore Sociale, mediante una procedura concorsuale ovvero l'utilizzo di graduatorie di altri enti previo espletamento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e della mobilità fra enti ai sensi

dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, laddove prevista dalla legge.

- f) assunzione tramite l'avviso pubblico del Dipartimento per le Politiche di Coesione di 1 funzionario - ingegnere;
- g) assunzione tramite l'avviso pubblico del Dipartimento per le Politiche di Coesione di 1 funzionario - esperto in attività amministrative e contabili.

La spesa previste per le suddette assunzioni è la seguente:

<b>Assunzioni nei limiti di spesa</b>					
N. dipendenti	Area	Ore settimanali	Settore	Costo annuale	Note
1	Funzionari	36	Economico-finanziario	€ 35.511,25	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
1	Funzionari	36	Affari generali	€ 35.511,25	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
1	Funzionari	36	Lavori pubblici e patrimonio	€ 35.511,25	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
1	Istruttore	36	Lavori pubblici e patrimonio	€ 32.724,01	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
1	Istruttore	36	Servizi sociali e alla persona	€ 32.724,01	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
1	Istruttore	36	Finanziari	€ 32.724,01	Mobilità ovvero utilizzo graduatorie di altri enti o procedure concorsuali
Totale				204.705,78	
<b>Progressioni verticali in deroga</b>					
1	Funzionari	36	Economico-finanziario	€ 2.787,24	Progressione verticale finanziata con l'0,55% del monte salari 2018 e non con capacità assunzionali
1	Funzionari	36	Servizi Sociali e alla	€ 2.787,24	Progressione verticale finanziata con l'0,55% del

			persona		monte salari 2018 e non con capacità assunzionali
Assunzioni eterofinanziate					
1	Funzionario EQ	36		€.	35.511,25
1	Funzionario EQ	36		€.	35.511,25
<b>Totale</b>				€.	71.022,50

### 3.3.2. Il piano delle assunzioni a tempo determinato.

L'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. dispone che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono avvenire *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”*.

L'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010 ha previsto che la spesa per il lavoro flessibile non può superare quella sostenuta per la stessa finalità nel 2009.

Il limite di spesa per il lavoro flessibile nel Comune di Dolianova era pari a € 48.000,00.

La giurisprudenza contabile (CdC Sezione Autonomie delib. 1/2017; 15/2018, CdC Puglia Par. 83/2023, CdC Emilia Romagna 119/2024) ammette la possibilità di individuare con motivato provvedimento un nuovo parametro di riferimento rispetto a quello determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 - sia in ipotesi di totale assenza di spesa per il lavoro flessibile nell'anno 2009 sia nell'ipotesi di spesa irrisoria - costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

L'art. 31 bis del D.L. 152/2021, convertito dalla L. 233/2021 consente per la realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR di derogare al tetto di spesa del lavoro flessibile nei limiti indicati dallo stesso articolo.

Con la modificazione del piano integrato di attività e organizzazione relativamente alla parte del fabbisogno del personale approvato dalla Giunta comunale con la Deliberazione n. 117 del 12 ottobre 2023 è stato determinato un nuovo limite per far fronte alla sostituzione di 2 unità di personale, assegnate al Settore lavori pubblici e patrimonio, in comando *“obbligatorio”* presso altro ente e per far fronte alla realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Il nuovo limite di spesa è fissato quindi in € 116.663,40.

Inoltre:

- è in essere fino al 31 marzo 2025 il contratto di lavoro a tempo determinato part-time per 20 ore di un operatore amministrativo esperto cat B, assunto ai sensi dell'art. 1 della L. 68/1999 e della

L.R. 20/2002 nell'ambito del "Progetto Lavor@abile" approvato con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 48/19 del 21 novembre 2006, il cui costo è interamente finanziato dall' ASPAL e pertanto non rientra fra le spese del personale flessibile. Il rapporto sarà confermato qualora la Regione finanziasse nuovamente il progetto;

- è in essere fino al 13 ottobre 2025 un contratto di lavoro ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 con un funzionario di elevata qualificazione tecnico, il cui costo non rientra nei limiti di spesa del lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010. Qualora permanga l'aspettativa ex art. 110, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 il suddetto contratto sarà prorogato per un ulteriore anno.

Nel 2025, per far fronte all'esigenza di espletamento lavori propedeutici alla valorizzazione del plesso nuragico di Sant'Juanni si prevede l'assunzione a tempo determinato mediante ricorso al contratto di somministrazione e lavoro di due operatori esperti, da assegnare al Settore Lavori pubblici e patrimonio per 11 mesi per 24 ore settimanali per un costo complessivo di € 44.400,00.

Inoltre nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali del personale da assegnare al settore Lavori pubblici e patrimonio si prevede l'assunzione tramite art. 1, comma 557 della L. 311/2004 di un istruttore tecnico, appartenente all'Area degli istruttori per 5 mesi.

Sono autorizzate eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Sulla base delle assunzioni a tempo determinato previste per il 2025 e per quelle in prosecuzione dal 2024 la spesa per il lavoro flessibile per il 2025 è la seguente:

N. dipendenti	Area	Ore settimanali	Tempo	Settore	Costo annuale
2	Operatori	24	10 mesi	Lavori pubblici	€ 44.400,00
1	Istruttore	9	5 mesi	Lavori pubblici	€ 3.600,00
<b>Totale</b>					€ 71.850,00
<b>Limite art. 9, comma 28 D.L. 78/2010</b>					€ 48.000,00
<b>Limite ulteriore</b>					€ 71.850,00
<b>Assunzioni extra limite</b>					
1	Funzionario EQ	36	10 mesi	Lavori pubblici	€. 29.705,00
<b>Assunzioni eterofinanziate</b>					
1	Operatore esperto		3 mesi (prorogabile)	Affari generali	€. 5.000,00 (in caso di

			per altri 9 su indicazione della RAS)		proroga 20.000,00 annui)
--	--	--	--	--	--------------------------------

La programmazione sopra riportata rispetta il limite massimo potenziale della spesa finanziaria complessiva in materia di personale, tenuto conto che ai sensi di quanto disposto dall'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020 la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dal calcolo previsto dal decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 557 quater della L. 296/2006 come si evince da prospetto che segue

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1

	Spesa media 2011/2012/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese Personale (int 101)	1.584.430,00 €	1.797.089,88 €	1.727.366,13 €	1.653.369,69 €
Altre spese personale	44.066,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €	48.000,00 €
Irap Int. (102)	94.814,00 €	132.795,72 €	127.309,62 €	125.609,62 €
Altre spese personale (int 03)		38.366,23 €		
Totale spese personale	1.723.310,00 €	2.016.251,83 €	1.902.675,75 €	1.826.979,31 €
componenti escluse	447.594,00 €	364.754,20 €	258.477,97 €	177.277,97 €
componenti assoggettate al limite di spesa	1.275.716,00 €	1.651.497,63 €	1.644.197,78 €	1.649.701,34 €
Differenza		-375.781,63 €	-368.481,78 €	-373.985,34 €
Deroga D.M. 17 marzo 2020		426.031,75 €	426.031,75 €	426.031,75 €
Differenza		50.250,12 €	57.549,97 €	52.046,41 €

	Spesa media 2011/2012/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese personale (int. 01)	1.584.430,00	1.672.750,000	1.672.750,00 0	1.672.750,000
Altre spese personale (int. 03)	44.066,00	48.000,00	48.000,00	48.000,00
Irap (int. 07)	94.814,00	109.106,48	109.106,48	109.106,48
Altre spese _____				
<b>Totale spese personale (A)</b>	<b>1.723.310,00</b>	<b>1.829.856,48</b>	<b>1.829.856,48</b>	<b>1.829.856,48</b>
- componenti escluse	447.594,00	315.851,71	315.851,71	315.851,71

(B)				
ulteriori componenti escluse Assunzioni eterofinanziate (B)		€. 107.250,00	€. 107.250,00	€. 107.250,00
<b>Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B)</b>	1.275.716,00	1.406.754,83	1.406.754,83	1.406.754,83
<b>Differenza</b>		-131.038,83	-131.038,83	-131.038,83
<b>Deroga D.M. 17 marzo 2020</b>		411.777,90	411.777,90	411.777,90
<b>differenza</b>		280.739,07	280.739,07	280.739,07

### 3.3.3. La dotazione organica

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" non si riferisce all'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, pertanto si riepiloga la dotazione organica dell'ente alla luce della programmazione

#### Settore Affari generali

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
1	0	Funzionario - amministrativo contabile	Funzionari EQ	49.350,44 €
1	1	Funzionario Amministrativo-contabile	Funzionari EQ	35.511,00 €
6	0	Istruttore amministrativo contabili	Istruttori	196.344,00 €
3	0	Operatore esperto amministrativo contabile	Operatori esperti	93.540,33 €
<b>Totale</b>				<b>374.745,77 €</b>

#### Settore finanziario

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
1	0	Funzionario amministrativo contabile	Funzionario EQ	47.773,74 €
1	1	Funzionario amministrativo contabile	Funzionario EQ	35.511,00 €
1	1	Istruttore amministrativo contabile	Istruttori	32.724,01 €
1	0	Operatore esperto amministrativo - contabile	Operatori esperti	31.180,11 €
<b>Totale</b>				<b>147.188,86 €</b>

#### Settore servizi sociali

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
4	1	Funzionario socio-assistenziale	Funzionari EQ	153.305,40 €
1	1	Istruttore amministrativo contabile	Istruttori	32.724,01 €
<b>Totale</b>				<b>186.029,41 €</b>

#### Settore lavori pubblici e patrimonio

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
3	1	Funzionario tecnico	Funzionari EQ	122.136,20 €
1	0	Funzionario amministrativo-contabile	Funzionari EQ	35.511,00 €
1	1	Istruttore tecnico	Istruttori	32.724,01 €
<b>Totale</b>				<b>190.371,21 €</b>

#### Settore urbanistico-manutentivo

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
1	0	Funzionario tecnico	Funzionari EQ	66.357,00 €
4	0	Istruttore tecnico	Istruttori	142.044,00 €
6	0	Operatori esperti tecnici	Operatori	187.080,66 €

			esperti	
<b>Totale</b>				<b>395.481,66 €</b>

### Posti a tempo determinato

N. dipendenti	Posti da coprire	Profilo	Area	Costo complessivo
1	0	Funzionario tecnico	Funzionari EQ	€ 29.705,00
1	1	Istruttore tecnico	Istruttori	€ 3.600,00
2	0	Operatore esperto	Operatori esperti	€ 44.400,00
<b>Totale</b>				<b>€ 77.705,00</b>

### 3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

#### Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni indispensabile per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione è, quindi, un processo complesso che risponde principalmente alle esigenze e funzioni di:

- valorizzazione del personale intesa anche come fattore di crescita e innovazione;
- miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno. Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le

capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire il suo sviluppo organizzativo e l'attuazione dei progetti strategici. La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra queste si richiamano:

- il D.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c), che prevede la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- gli articoli 54 e 55 del CCNL Funzioni LOCALI del 16.11.2022 che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni;
- la L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, e i successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. 33/13 e il D.lgs. 39/13), che prevedono tra i vari adempimenti (articolo 1: comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di ... formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:
  - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
  - b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione;
- l'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: “Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”;
- il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti; un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-

responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: 1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;
- il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro...";
- Il "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale", siglato in data 10 marzo 2021 tra Governo e le Confederazioni sindacali, il quale prevede, tra le altre cose, che la costruzione dell'annua Pubblica Amministrazione si fondi ... sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale (reskilling) con un'azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale; che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adatti alle persone, certificati e ritenere ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa e definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- il D.L. 36/2022, convertito nella legge 79/2022, all'art. 4 stabilisce che le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

La formazione del personale costituisce allo stesso tempo sia un diritto che un dovere dei dipendenti, per questo motivo i Responsabili di Settore devono garantire la partecipazione alle attività formative dell'ente a tutti i dipendenti, assicurando pari opportunità di accesso e rotazione, senza distinzione di

genere, ruoli, categorie e profili professionali; i dipendenti a loro volta sono tenuti ad un costante aggiornamento nelle materie di riferimento.

Il Next Generation EU (NGEU) che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. L'Italia attraverso il Piano per la Ripresa e Resilienza (PNRR) è risultata la prima beneficiaria, in valore assoluto del NGEU. Tra gli obiettivi del Piano è presente la riforma della pubblica amministrazione volta a migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzare i processi di selezione, di formazione e promozione dei dipendenti pubblici, incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma si basa su una forte espansione dei servizi digitali con l'obiettivo di una marcata sburocratizzazione al fine di ridurre i costi e i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

Nel triennio 2025 -2027 assumerà rilevanza la formazione in materia di digitalizzazione del ciclo di vita degli appalti pubblici e tutta la materia riferita alla attività e ai processi organizzativi necessari alla realizzazione di una amministrazione digitale.

Il presente piano individua i fabbisogni formativi di carattere generale e specifici connessi alle finalità strategiche indicate nel DUP e/o a obiettivi contenuti nel Piano della performance in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano che segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (direttiva del 23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (direttiva del 28 novembre 2023). Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. La formazione è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue. In particolare la direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del dlgs 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

#### **Articolazione delle attività formative**

Le attività formative, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, saranno svolte mediante:

- corsi esterni sia in aula (seminari, convegni, giornate di studio ecc.) che con modalità e-learning (webinar ecc.) caratterizzati da un elevato grado di specializzazione per soddisfare le specifiche esigenze formative correlate alle mansioni svolte, promossi dai Responsabili per ogni settore. Nella modalità e-learning assume particolare rilievo l'utilizzo della piattaforma Syllabus attivata dal Dipartimento della Funzione pubblica;

- corsi organizzati in collaborazione con centri di formazione o con altri enti. Assumono in questo senso rilievo i corsi organizzati dall'Unione dei Comuni del Parteolla e Basso Campidano, alla quale il Comune di Dolianova ha trasferito la funzione dell'organizzazione della formazione con riferimento alle figure apicali con deliberazione della Giunta comunale n. 63 del 15 novembre 2001.

- percorsi formativi utili al miglioramento dell'attività lavorativa, all'acquisizione di nuove competenze sulla base dei diversi istituti contrattuali vigenti e per i percorsi di riorganizzazione dei servizi.

### **Programma formativo per il triennio 2025-2027**

A seguito della rilevazione dei fabbisogni effettuata dai diversi servizi, sono state individuate le tematiche formative per il triennio 2025-2027, con l'obiettivo di offrire a tutto il personale dell'ente eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative.

Il piano si articola su livelli diversi di formazione:

- interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente;

- formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, sicurezza sul lavoro, privacy;

- formazione continua, che riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento dell'Ente.

### **Formazione specialistica trasversale**

Formazione digitale: Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti alla formazione digitale sulla piattaforma Syllabus i dipendenti potranno accedere all'autovalutazione delle proprie competenze digitali sulla piattaforma <https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>.

In base agli esiti della valutazione iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze.

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel citato Syllabus.

Formazione sul nuovo codice dei contratti pubblici: tramite la piattaforma Syllabus e la piattaforma Formazione Nazionale Appalti, piattaforma di e-learning nata da una convenzione tra il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, ITACA – Istituto per l'Innovazione e Trasparenza degli Appalti e la Compatibilità Ambientale, IFEL – Istituto per la Finanza e l'Economia Locale e SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Il percorso formativo è suddiviso in tre macroaree, tutte costruite in modalità blended. Oltre alle attività formative sono previste anche altre tre azioni di contesto che vengono svolte nell'ambito delle attività del Piano nazionale di formazione: osservatorio RUP, seminari e workshop e community virtuale.

Formazione sulla gestione della contabilità degli enti locali: tramite corsi che saranno individuati nel corso dell'anno.

### **Formazione obbligatoria**

Nello specifico sarà realizzata la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Codice di comportamento, GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati, CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale, Sicurezza sul lavoro, Anticorruzione e trasparenza.

### **Formazione continua**

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda riferite alla contrattualistica pubblica, alla gestione del personale e alla contabilità pubblica.

### **Modalità di erogazione della formazione**

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

1. Formazione "in house" / in aula
2. Formazione attraverso webinar

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più capaci in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Nel corso della formazione potranno essere svolti test o esercitazioni allo scopo di verificare l'apprendimento.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni responsabile di posizione organizzativa deve sollecitare.

Entro il 15 aprile, la conferenza dei caposettore individuerà i bisogni formativi e i nominativi dei dipendenti da includere nei programmi specifici di formazione da svolgere nel corso dell'anno, con riferimento alle materie di competenza di ogni settore.

L'ufficio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, delle giornate e delle ore di effettiva partecipazione e alla raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente.

## **4.MONITORAGGIO**

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. 80/2021, convertito dalla L. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili 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.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30 settembre 2024 indicando:
  - La percentuale di avanzamento dell'attività;
  - La data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
  - inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di valutazione.

Allegati:

- A) Obiettivi di performance;
- B) Mappatura dei processi;
- C) Tabella obblighi di pubblicazione
- D) Regolamento del lavoro agile;