



COMUNE DI ELINI PROVINCIA DI NUORO

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

PREMESSA RIFERIMENTI NORMATIVI E CONTENUTO DEL DOCUMENTO

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

- 2.1 Sottosezione: Valore Pubblico
- 2.2. Sottosezione: Performance
- 2.3. Sottosezione: Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- 3.1 Struttura Organizzativa.
- 3.2. Organizzazione del Lavoro Agile
- 3.3. Fabbisogno Personale 2025/2027
 - 3.3.1. Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale
- 3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute di genere
- 3.5. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

ALLEGATO 1 Obiettivi di Performance 2025

ALLEGATO 2 Piano delle azioni positive 2025/2027

PREMESSA

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

Le finalità del Piao sono in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

-assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini ed alle imprese.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

il Piano della performance;

il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza PTPCT in attuazione delle disposizioni di cui alla delibera ANAC 264 del 20.06.2023 come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023;

il Piano organizzativo del lavoro agile;

il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

il Piano delle azioni positive;

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

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

Il PIAO è stato reso attuativo da:

dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022) recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" (art. 6, comma 5, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 15 luglio 2022;

dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 07.09.2022) recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021), entrato in vigore il 22 settembre 2022.

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

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

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

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

Le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'art. 3, comma 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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

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

- all'art. 4, comma 1, lett. a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'art. 3, comma 1, lettera a) (Valore pubblico);
- all'art. 4, comma 1, lett. b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

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

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

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

2.1. Valore Pubblico;

2.2. Performance;

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.

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

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

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

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

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

Sono allegati al documento:

ALLEGATO 1 Obiettivi di Performance 2025;

ALLEGATO 2 Piano delle azioni positive 2025/2027.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 ha quindi il compito

principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 205/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 30/12/2024 e con il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 30/12/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni positive, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano organizzativo del lavoro agile.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE ED ANALISI DEL CONTESTO

1.1. Scheda anagrafica

– Scheda anagrafica generale

Comune di ELINI

Indirizzo Via Pompei, 27, 08040 Elini (NU)

Codice fiscale 82001050911 Partita IVA: 01110050919 Sindaco: VITALE PILI

Numero abitanti al 31 dicembre 2022: n. 504

Telefono: 0782 33069

Sito internet: <https://www.elini.nu.it/>

e-mail: PEC protocollo@pec.elini.nu.it

– Popolazione ed analisi del contesto di riferimento

Popolazione residente all'ultimo censimento legale del 09/10/2011: n. 552

Popolazione residente al 31 dicembre 2024: n. **545** di cui: maschi 268 e femmine n. 277

di cui:

in età prescolare (0/5 anni) n. 33

in età scuola obbligo (6/16 anni) n. 44

in forza lavoro 1° occupazione (17/29 anni) n. 73

in età adulta (30/65 anni) n. 276

oltre 65 anni n. 119

Nati nell'anno n. 5

Deceduti nell'anno n. 6

Il Comune di Elini (altezza metri 472 sul livello del mare, abitanti 559 al 31 dicembre 2021) è il più piccolo comune dell'Ogliastra, situato nella parte sud orientale della Provincia di Nuoro, sull'altopiano dell'Ogliastra, nell'entroterra sardo, ed è anche meta di passaggio del Trenino Verde.

È in atto un importante progetto di valorizzazione del parco ferroviario che vedrà la rinascita degli immobili che lo costituiscono con un progetto di valorizzazione degli stessi che darà nuova linfa all'interesse turistico del complesso ferroviario.

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

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Sottosezione: Valore Pubblico

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

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

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 30/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

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

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

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



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

2.2. Sottosezione: Performance

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

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

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

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

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adotti, con apposito provvedimento, il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- il Nucleo di Valutazione (o l'OIV) controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance vigente, recepisce questi principi con l'obiettivo di promuovere la cultura del merito ed ottimizzare l'azione amministrativa, in particolare le finalità della misurazione e valutazione della performance risultano essere principalmente le seguenti:

- riformulare e comunicare gli obiettivi strategici e operativi;
- verificare che gli obiettivi strategici e operativi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente le risorse ed i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppi ed individui;
- rafforzare l'accountability e la responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce quindi uno strumento essenziale per il miglioramento dei servizi pubblici e svolge un ruolo fondamentale nella definizione e nella verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione in relazione a specifiche esigenze della collettività, consentendo una migliore capacità di decisione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse, con riduzione di sprechi e inefficienze. In riferimento alle finalità sopradescritte, il Piano degli Obiettivi riveste un ruolo cruciale, gli obiettivi che vengono scelti assegnati devono essere appropriati, sfidanti e misurabili, il piano deve configurarsi come un documento strategicamente rilevante e comprensibile, deve essere ispirato ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati

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

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

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano Triennale della Performance per il triennio 2025/2027, come validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, Dott. Gilberto Ambotta con verbale n. 1 del 19/03/2025 con particolare riferimento all'annualità corrente, allegato al presente documento (**Allegato 1**).

2.3. Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza

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

Rilevato che il comune di Elini per le annualità 2022 e 2023 (in aderenza a quanto previsto dal PNA 2022 che consente alle amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti di poter confermare lo strumento programmatico in vigore purché nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 dello stesso PNA), ha provveduto alla conferma del Piano anticorruzione approvato per il triennio 2021/2023 con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 29.03.2021.

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

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

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

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

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

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

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

Si rinvia pertanto alla sottosezione 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di attività e



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

organizzazione 2024/2026 del comune di Elini, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 25 del 15/04/2024 raggiungibile al seguente link:

<https://nziweb.comune.it/Elini/amministrazionetrasparente/DisposizioniGenerali/AttiGenerali?dettaglio=256>

Si precisa che, nell'ambito dell'attuazione delle misure anticorruzione previste nella sezione del PIAO 2024/2026 il comune di Elini ha attivato il canale informatico di Whistleblowing, raggiungibile al seguente link:

<https://comunedielini.whistleblowing.it/#/>

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

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

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

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

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

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

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

Gli Organi Politici

SINDACO

Pili Vitale.

CONSIGLIO COMUNALE

Pili Vitale;

Lobina Luca;

Pili Antonio;

Pili Romina;

Demuru Anna Lisa;

Usai Maria Francesca;

Fois Giacomo;

Marchioni Marco;

Melis Maria Rosaria;

Deiana Rosalba;

Monni Pina Rita.



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

GIUNTA COMUNALE

Pili Vitale;
Lobina Luca;
Usai Maria Francesca;
Marchioni Marco,

La struttura organizzativa dell'Ente, modificata con Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 16.02.2021 35 del 07.04.2021, è articolata in n. 3 Servizi (Servizio Amministrativo Contabile, Servizio Tecnico Urbanistico e Servizio Socio Culturale), per ognuno dei quali sono stati individuati i macro-procedimenti di competenza.

Si premette che il Comune di Elini non è dotato della figura del Responsabile del Servizio tale ruolo è svolto per tutti i servizi dal Sindaco.

La struttura organizzativa del Comune di Elini restituisce l'immagine di una Amministrazione Comunale che, come molte altre amministrazioni della zona presenta un numero di dipendenti abbastanza esiguo e ben al di sotto della media nazionale dei dipendenti per abitante. (al 31.12.2023 conta n. 7 dipendenti a tempo indeterminato sia a tempo pieno che parziale). Ciò nonostante il Comune di Elini, in aggiunta alle funzioni tradizionali, gestisce molti servizi in economia. Gli impianti sportivi, come altri servizi sono gestiti mediante stipula di convenzioni con Associazioni sportive o concessioni. Sul versante delle funzioni più squisitamente amministrative, Elini aderisce, a partire dall'Ottobre 2022, per quanto riguarda la Segreteria Generale alla convenzione con il comune di Gairo e con il Comune di Ussassai.

L'organizzazione del Comune è articolata nei tre seguenti Settori ciascuno affidato al medesimo Responsabile di Servizio, individuato nella persona del Sindaco pro tempore:

1° Servizio Amministrativo e contabile

2° Servizio Socio Culturale

3° Servizio Tecnico, Urbanistico e Manutentivo.

- Il servizio **Amministrativo e contabile** è articolato nei seguenti uffici:

1. affari generali e segreteria

2. informatica

3. personale

4. protocollo, archivio e gestione documentale

5. anagrafe, elettorale, stato civile e statistica;

6. bilancio economato e tributi

- Il servizio **culturale e sociale** è articolato nei seguenti uffici:

1. Biblioteca

2. Culturale (demandato all'unione dei comuni)

3. Scolastico

4. Sociale (demandato all'unione dei comuni).

- Il servizio **Tecnico, Urbanistico e Manutentivo** è articolato nei seguenti uffici:

1. Edilizia Privata;

2. Urbanistica;

3. Lavori Pubblici;

4. Polizia Locale

Ad ogni ufficio sono attribuiti singoli la cui responsabilità è affidata a singoli dipendenti.

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

	Area	ORE	Profilo
1	Funzionari e dell'E.Q.	36	Istruttore direttivo amm.vo-contabile
2	Funzionari e dell'E.Q	18	Istruttore direttivo amm.vo-contabile
3	Funzionari e	18	Istruttore Direttivo Socio-assistenziale



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

	dell'E.Q		
4	Funzionari e dell'E.Q	18	Istruttore Direttivo Tecnico
5	Istruttori	36	Istruttore Tecnico
6	Istruttori	36	Istruttore amm.vo contabile
7	Istruttori	36	Istruttore amm.vo contabile di vigilanza
8	Operatori esperti	18	Esecutore Tecnico Specializzato

3.2. Organizzazione del lavoro agile.

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

Il Comune di Elini, ha proceduto, previa informativa sindacale, ad approvare con deliberazione di Giunta n. 7 del 09.02.2023 il regolamento per il lavoro agile costituito da 21 articoli nei quali vengono definiti soggetti, modalità e tempi per lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro al quale si rimanda.

3.3. Piano triennale del fabbisogno di personale 2025/2027

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Nel Documento Unico di programmazione (DUPs) 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 30/12/2024, sono stati esposti i dati finanziari relativi al personale e sono state effettuate le verifiche dei limiti. Tali risultanze si riprendono anche in questa sede.

L'articolo 1 del DPR n. 81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua il Piano triennale per i fabbisogni del personale tra i c.d. documenti assorbiti dal PIAO pertanto il presente piano costituisce sezione del PIAO 2025/2027;

Sotto il profilo normativo si richiama:

- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017
- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165,
- “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.” adottate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165,
- l'art. 36 D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165;
- L'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., comma 562 che recita: “Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55”

- L'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone: “2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”
- Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha provveduto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 - a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.
- il D.M. 17 marzo 2020;

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

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



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

imprese;

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

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI

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

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

Il comune di Elini registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D M. 17 Marzo 2020 citato:

- la spesa complessiva di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, rendiconto dell'anno 2023, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € 290.869,27;
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a €. 1.206.614,92, come evidenziato nel prospetto seguente:

Individuazione Valore Soglia Spesa Personale bilancio Previsione 2025/2027			
Entrate correnti		Spesa personale anno 2023	
Ultimo Rendiconto (2023)	1.312.852,52 €	Retribuzioni Lorde	260.734,27
Penultimo rendiconto (2022)	1.253.262,83 €	Spesa segreteria imputata all'Ente	30.135,00
Terzultimo rendiconto (2021)	1.117.716,41 €	TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	290.869,27
TOTALE ENTRATE CORRENTI	3.683.831,76 €		
		INCIDENZA SPESA DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI NETTE	24,11%
Media entrate	1.227.943,92 €		
		VALORE SOGLIA DM 17/03/2020	29,50%
FCDE 2023	21.329,00 €		355.951,40 €
Entrate correnti nette	1.206.614,92 €	Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminati	65.082,13

Rilevato pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al 24,11%: e che pertanto il Comune si pone al di sotto del "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

Rapporto tra	<u>Spesa del Personale Anno 2023:</u>	290.869,27	24,11%
	Media Entrate Correnti 2021-2023 al netto FCDE:	1.206.614,92	

Considerato che, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi":

A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica:

è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: "l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

Atteso che a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale (cfr. nota Prot. 1387 del 05.03.2025);

Ai sensi dell'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Dato atto che il Comune di Elini risulta un comune virtuoso ai sensi del D.L. 34/2019 e pertanto ha a disposizione spazi per nuove assunzioni fino a concorrenza della somma massima pari ad € 65.082,13.

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

1. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO 2025:

Eventuale copertura di posti che si dovessero rendere vacanti.

ANNO 2026	ANNO 2027
NESSUNA	NESSUNA

2. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

ANNO 2025:

Attivazione di n. 1 tirocinio formativo per 6 mesi eventualmente prorogabile per ulteriori 6 mesi;



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

ANNO 2026	ANNO 2027
NESSUNA	NESSUNA

3. CESSIONE SPAZI DI SPESA DI PERSONALE ALL'UNIONE COMUNI D'OGLIASTRA

In Virtù dell'art. 32 comma 5 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 dell'art. 9 comma 28 del D.lgs. 78/2010 è disposta la cessione di spazi di spesa di personale per gli anni:

2025 e 2026

Cessione della somma pari ad € 1.394,00 ai fini della gestione associata dei servizi della Stazione Unica appaltante e dell'Ufficio Tecnico e Tutela del Paesaggio;

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

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

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

È stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso l'attestazione prodotta dal responsabile apicali dell'Ente e tale ricognizione ha dato esito negativo (cfr. nota Prot. 1387 del 05.03.2025);

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

- la spesa di personale a tempo determinato nell'anno 2009 è stata quantificata in € 10.225,21, secondo il prospetto di seguito riportato. Tale spesa costituisce limite alle assunzioni effettuabili a tale titolo:

	DIPENDENTE	%	MESI	CAT.	RETRIBUZIONE	ONERI	TOT.
TEMPO DETERMINATO	C.M.	83,3	5,5	A	7.364,39	2.490,82	9.855,21
TIROCINI	D.R.		39 GG		370,00		370,00
TOTALE							€ 10.225,21

VERIFICA ART. 1, COMMA 562, DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296

La programmazione rispetta il limite di spesa di cui all'art. 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni previsti dall'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed è stata adattata con riferimento all'applicazione degli aumenti contrattuali disposti dal nuovo contratto collettivo e rendendo omogenei e confrontabili i dati del piano dei fabbisogni con la dotazione organica medesima



COMUNE DIELINI

PROVINCIA DI NUORO

	Costo	Oneri	Totale
Costi presunti di dotazione	135.983,78 €	49.809,28 €	185.793,05 €
Fondo risorse decentrate	35.302,98 €	11.508,21 €	46.811,20 €
Posizioni organizzative			
Spesa personale trasferito all'Unione	40.182,32 €		40.182,32 €
Altre voci (comandi, assegni nucleo familiare buoni pasto, formazione, inail)	2.676,00 €		2.676,00 €
	1.857,80 €		1.857,80 €
Spese personale in convenzione Unione Comuni	36.360,00 €		36.360,00 €
Spese personale in convenzione Segreteria	32.000,00 €		32.000,00 €
Spesa personale a tempo determinato/Tirocini formativi	2.400,00 €	204,00 €	2.604,00 €
Straordinario altri Enti	3.000,00 €	970,00 €	3.970,00 €
Funzioni Tecniche	10.000,00 €	3.230,00 €	13.230,00 €
			365.484,36 €
Totale spese di personale			365.484,36 €
Componenti escluse ai fini della verifica dei limiti			164.216,12 €
Componenti escluse ai fini della verifica dei limiti art 33 DL 34/201			51.392,81 €
Spesa di personale utilizzata da altri Enti			19.481,84 €
*Componenti assoggettate a limite di spesa			169.357,28 €
spazi disponibili			18.813,91 €

VERIFICA LIMITI EX ART. 1 COMMA 562 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296 SUL TRIENNIO DI RIFIERIMENTO;



COMUNE DIELINI

PROVINCIA DI NUORO

	2025	2026	2027		
	Costo	Oneri	Totale	Totale	Totale
Costi presunti di dotazione	135.983,78 €	49.809,28 €	185.793,05 €	185.793,05 €	185.793,05 €
Fondo risorse decentrate	35.302,98 €	11.508,21 €	46.811,20 €	46.811,20 €	46.811,20 €
Posizioni organizzative	- €		- €	- €	- €
Spesa personale trasferito all'Unione	40.182,32 €		40.182,32 €	40.182,32 €	40.182,32 €
	2.676,00 €		2.676,00 €	2.676,00 €	2.676,00 €
Altre voci (comandi, assegni nucleo familiare buoni pasto, formazione, inail)	1.857,80 €		1.857,80 €	1.857,80 €	1.857,80 €
Spese personale in convenzione Unione Comuni	36.360,00 €		36.360,00 €	36.360,00 €	36.360,00 €
Spese personale in convenzione Segreteria	32.000,00 €		32.000,00 €	32.000,00 €	32.000,00 €
Spesa personale a tempo determinato	2.400,00 €	204,00 €	2.604,00 €	2.604,00 €	2.604,00 €
Straordinario altri Enti	3.000,00 €	970,00 €	3.970,00 €	3.970,00 €	3.970,00 €
Funzioni Tecniche	10.000,00 €	3.230,00 €	13.230,00 €	13.230,00 €	13.230,00 €
			365.484,36 €	365.484,36 €	365.484,36 €

Totale spese di personale

365.484,36 € 365.484,36 € 365.484,36 €

Componenti escluse ai fini della verifica dei limiti

164.216,12 € 164.216,12 € 164.216,12 €

Componenti escluse ai fini della verifica dei limiti art 33 DL 34/2019

51.392,81 € 51.392,81 € 51.392,81 €

Spesa di personale utilizzata da altri Enti

19.481,84 €

***Componenti assoggettate a limite di spesa**

169.357,28 € 149.875,43 € 149.875,43 €

spazi disponibili

18.813,91 € 38.295,75 € 38.295,75 €



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

Di seguito si riporta lo schema sintetico della Dotazione organica del Comune di Elini:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2025

Area di inquadramento giuridica	Settore	Profilo Professionale	Posti ricoperti al 01/01/2025 (A)		Cessazioni anno 2025	Personale vacante (B)		Nuova dotazione (A + B)
			F.T.	P.T.		F.T.	P.T.	
AREA FUNZIONARI (ex D1)	Amministrativo Contabile	Istruttore Direttivo Contabile	2					2
	Tecnico manutentivo	Istruttore Direttivo Tecnico	0	1 (18 ore)				1
AREA ISTRUTTORI	Amministrativo contabile	Istruttore amministrativo Contabile	1					1
	Tecnico manutentivo	Istruttore tecnico	1					1
	Polizia Locale	Istruttore amministrativo Contabile di vigilanza	1					1
AREA OPERATORI ESPERTI	Tecnico manutentivo	Collaboratore Tecnico		1 (18 ore)				1
Totale			5	2		0	0	7

Note:

F.T. = Full Time

P.T. = Part Time



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

Il piano delle assunzioni risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione:

- risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;
- rispetta l'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006;
- rispetta il nuovo limite di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato ai sensi del D.L. 34/2019;
- rispetta il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile, come risultante dal prospetto sopra indicato al presente atto, in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010.

Considerato che l'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025/2027 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;

Visto in proposito il parere favorevole rilasciato in data 25/03/2025, con verbale n. 9 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 562, L. n. 296/2006;

La programmazione del fabbisogno è stata redatta nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, tale programmazione non prevede inoltre stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001.

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

La formazione del personale è annualmente concordata con i Responsabili dei servizi che procedono costantemente alla verifica del fabbisogno formativo del personale assegnato: si evidenzia che l'Amministrazione investe in maniera continuativa risorse nei processi di formazione ed opta per un modello di formazione partecipativo e decentrato, al fine di garantire la maggiore corrispondenza tra finalità organizzative, strumenti impiegati e bisogni individuali. I momenti formativi sono da ritenere indispensabili per garantire una pubblica amministrazione efficiente ed efficace e che riesca a produrre contenuti utili alla collettività con il minor dispendio di risorse possibili. Un'amministrazione dinamica ed al passo con i tempi è necessariamente un'amministrazione che investe nella formazione.

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

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



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

- e) contratti pubblici ;
- f) lavoro agile ;
- g) pianificazione strategica.

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

In un’ottica di miglioramento delle competenze del personale in servizio il Comune di Elini sta ha aderito con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 26.04.2023 al progetto Syllabus Attraverso la piattaforma “Syllabus, Nuove competenze per le pubbliche amministrazioni” (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) del Dipartimento della funzione pubblica, attraverso la quale ciascuna amministrazione pianifica la formazione del proprio personale per lo sviluppo delle competenze digitali.

All’interno della piattaforma sono presenti numerosi percorsi formativi che permetteranno di garantire un buon livello di formazione dei dipendenti pertanto si provvederà, in accordo con i Responsabili dei Servizi, ad assegnare, all’interno della medesima piattaforma, ai dipendenti i singoli corsi nei quali dovranno procedere ad espletare l’attività formativa.

Anche grazie all’offerta formativa del Dipartimento della funzione pubblica, della Scuola Nazionale dell’Amministrazione e di Formez PA, ciascuna amministrazione dovrà garantire almeno 40 ore di formazione/anno per dipendente. Tale formazione oltre ad essere di elevato livello è di particolare interesse per l’amministrazione oltre ad essere del tutto gratuita.

Il Comune di Elini inoltre aderirà all’offerta formativa organizzata nell’ambito dell’Unione Comuni d’Ogliastra i cui primi incontri sono calendarizzati per fine marzo 2025.

3.1 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.

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

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

Nel presente documento l’**allegato n. 2** riporta il Piano triennale delle azioni positive.

In esso sono individuati le linee di azione generali che l’Amministrazione nell’arco triennio intende realizzare sono:

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



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

Il PAP 2025/2027 conferma i contenuti e gli obiettivi suddetti continuando ad essere orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata consolidando quanto già attuato.

Il Piano delle azioni positive 2025/2027 allegato al presente documento ha come obiettivo fondamentale quello di dare conto dell'attuale situazione dell'Ente in merito alle condizioni di pari opportunità fotografando il presente per poi identificare e studiare le necessità di miglioramento e adeguamento delle condizioni indicando le misure idonee a garantire l'effettiva parità di genere.

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

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

Sul Piano Azioni Positive 2025/2027 è stato richiesto parere alla Consiglieria di parità con nota prot. 1388 del 05.03.2025

3.4. Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

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

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

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

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

Il Comune di Elini nel corso del 2025 concluderà la realizzazione avviata nel corso del 2023 e proseguita nel corso del 2024 delle seguenti misure legate al PNRR: AppIO, migrazione in cloud dei CED, – SPID E CIE .

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

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

4. SEZIONE: MONITORAGGIO



COMUNE DI ELINI

PROVINCIA DI NUORO

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

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

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