



Comune di Siligo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 – 2027

Approvato con Delibera della Giunta Comunale n. ..del ...

Indice:

Premessa

- 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione**
- 2. Sezione valore pubblico, performance e anticorruzione**
 - 2.1 Valore pubblico
 - 2.2 Performance
 - 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- 3. Sezione organizzazione e capitale umano**
 - 3.1 Struttura organizzativa
 - 3.2 Organizzazione del lavoro agile
 - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale
- 4. Sezione monitoraggio**
- 5. Allegati:**
 - Analisi per l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi e delle relative misure
 - Mappatura dei processi e relativa valutazione dei rischi
 - Misure generali e specifiche
 - Misure/obiettivi per favorire la trasparenza amministrativa e il relativo monitoraggio
 - Piano triennale delle azioni positive
 - Piano triennale del fabbisogno del personale
 - Obiettivi di accessibilità
 - Elenco obiettivi riclassificati per Responsabili e relative schede

PREMESSA

Il PIAO è un documento unico di programmazione e *governance* che le Pubbliche Amministrazioni devono redigere (ha durata triennale ma con aggiornamento annuale), superando la frammentarietà documentale del passato: il PIAO, difatti, assorbe in un unico atto gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- Piano dei fabbisogni del personale, di cui all'art. 6, co. 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001;
- Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, co. 2, del D.Lgs. 165/2001;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, co. 594, lett. a) della Legge 244/2007;
- Piano della performance, di cui all'art. 10, co. 1, lett. a) e co. 1 ter del D.Lgs. 150/2009;
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), di cui all'art. 1, co. 5, lett. a) e 60, lett. a) della Legge 190/2012;
- Piano organizzativo del lavoro agile (ex POLA), di cui all'art. 14, co. 1, della Legge 124/2015.

Le finalità del PIAO sono, dunque, consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, e assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, dunque, vengono esplicitati gli obiettivi che l'Ente sviluppa per la creazione del valore pubblico inteso come incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Riferimenti normativi

Il seguente PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento, nello specifico:

- Decreto-legge 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*". L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: "Piano integrato di attività e organizzazione", con il fine di razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare.
- Decreto del Presidente della Repubblica 81/2022, (GU n.151 del 30/06/2022): "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*". L'art. 3 di questo DPR ha disposto, a carico della Funzione

Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

- Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione 132/2022, - dipartimento della funzione pubblica (GU n.209 del 07/09/2022): “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse: art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Inoltre, il seguente PIAO tiene in considerazione il quadro normativo relativo alla Performance, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché 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 e del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 e s.m.i, e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di Siligo (SS)
Indirizzo	Via Francesco Cossiga, 42
Codice fiscale/Partita IVA	0254280902
Contatti	079 836003 protocollo@pec.comune.siligo.ss.it
RPCT	Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu
Ruolo svolto dal RPCT all'interno della amministrazione	Segretario Comunale
Sito internet	www.comune.siligo.ss.it
Sindaco	Giovanni Porcheddu
Numero abitanti al 31 dicembre 2023	765
Numero dipendenti al 31 dicembre 2024	8

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico e 2.2 Performance

Nelle presenti sottosezioni, esplicitate unitariamente, vengono evidenziati gli **obiettivi strategici** ed i relativi **obiettivi esecutivi** per la generazione di valore pubblico.

Rendere sempre più efficiente la macchina organizzativa e digitalizzare le procedure

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente	Rispetto del pareggio di bilancio; Rispetto del tetto di spesa del personale; Efficientamento gestione residui attivi e passivi	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore	Rispetto dei principali vincoli fissati da disposizioni di Legge	31/12/2025	Tutti i Resp. Area e Segretario Comunale

Rispetto dei termini di pagamento	Indicatore di ritardo dei pagamenti uguale o inferiore a 0	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Reingegnerizzazione e semplificazione procedimenti/processi in vista della fruizione digitale per il cittadino	Consegna rapporto al Responsabile della Transizione Digitale dei procedimenti semplificati e ingegnerizzati; Attivazione dei servizi online	Entro il 30/10/2025 rapporto al RTD dei procedimenti a istanza di parte semplificati e ingegnerizzati; Entro il 31/12/2025 attivazione dei servizi on-line	Tutti i Resp. Area
Adozione Regolamento /disciplina del “lavoro agile”	Predisposizione bozza delibera all’attenzione della Giunta Comunale	Proposta all’attenzione della G.C. 30/06/2025	Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione
Adozione Regolamento incentivi funzioni tecniche	Predisposizione bozza delibera all’attenzione della Giunta Comunale già concertata in sede sindacale	Entro 30 settembre predisposizione bozza delibera all’attenzione della G.C.	Resp. Area servizi tecnico/ambientali
PNRR: monitoraggio e gestione misure finanziate per digitalizzazione	Tempestiva adozione di tutte le fasi gestionali propedeutiche e successive alla asseverazione, nelle tempistiche stabilite dal bando e dal Ministero nonché a seguito di comunicazione di esiti positivi dei controlli da parte del Dip. PAdigitale	31/12/2025	Resp. Area servizi generali – demografici – tributari
Valutazione dei servizi da parte degli utenti	Valutazione di almeno 2 servizi con acquisizione 30/20 questionari per servizio	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

Realizzare la piena accessibilità dell’Amministrazione

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA come indicato	Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

nello <i>specifico Allegato “Obiettivi di accessibilità 2025”</i>			
Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai criteri di accessibilità di cui al D.Lgs. n. 222/2023 tramite Widget che supporti i disabili nella navigazione del sito web dell’ente	Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale tramite Widget che supporti i disabili nella navigazione del sito web dell’ente	31/12/2025	Resp. Area servizi generali – demografici – tributari
Analisi e programmazione dei possibili interventi collegati all’accessibilità Fisica delle diverse sedi comunali e del cimitero	Redazione documento di analisi e programmazione dei possibili interventi collegati all’accessibilità fisica delle diverse sedi comunali e del cimitero	31/10/2025 redazione documento di analisi e programmazione possibili interventi	Resp. Area servizi tecnico/ambientali

Favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Attuare le azioni positive previste nello <i>specifico Allegato “Piano triennale delle azioni positive 2025-2027”</i>	Attuazione del 100% delle azioni positive	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

Conciliare tempi di vita e di lavoro

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Attuare l’obiettivo previsto nella <i>sottosezione 3.2 “Organizzazione e lavoro agile”</i> di normare per quanto di competenza il piano di lavoro agile ed eventualmente attivarlo per il superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari	Approvazione del Piano del lavoro agile ed eventuale attuazione per il superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

Contrastare la corruzione

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al	Qualità del dato “ottima” e completezza del dato 100%	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

D.Lgs. n. 33/2013, come mappati nell'elenco allegato al PIAO, secondo le tempistiche indicate e raggiungendo un "elevato" livello di completezza del dato			
Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"	Attuazione del 100% delle misure obiettivo	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"	Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

Migliorare la quantità e la qualità delle risorse di personale

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Attuare le misure/obiettivo previste nella sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (assunzioni)	Attuazione del 100% delle misure obiettivo	Scadenze previste	Resp. Area Finanziaria – Socio assistenziale - Istruzione
Assegnare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi in tema di formazione del personale dipendente	Raggiungimento di n. 40 ore di formazione annua per dipendente	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Effettuare rilevazione fabbisogni formativi relativi del personale dipendente e relativo inoltro all'unione	Invio all'Unione la mappatura dei fabbisogni formativi	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Assegnare ai dipendenti tramite piattaforma Syllabus i corsi obbligatori per il raggiungimento delle competenze digitali	Assegnazione ai dipendenti tramite piattaforma Syllabus dei corsi obbligatori per il raggiungimento delle competenze digitali	31/12/2025	Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Nella presente sottosezione vengono evidenziati gli obiettivi/misure organizzative per il trattamento del rischio corruttivo, per l'attuazione della trasparenza e per i relativi monitoraggi.

Nell'allegato **“Rischi corruttivi e trasparenza - Analisi per l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi e delle relative misure”** risultano esplicitate le fasi di valutazione di impatto del contesto interno ed esterno e di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi propedeutiche alla progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio e descritte sinteticamente le tipologie delle misure stesse.

Misure generali

(obiettivi/misure generali come evidenziate in analitico nello specifico allegato: *“Misure generali e specifiche”*)

Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza (Piano Triennale)

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Aggiornamento mappatura processi	31.12.25	Tutte	Tutti i Resp. Area

Trasparenza

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 come previsto nello specifico allegato “Elenco degli obblighi di pubblicazione” e come previsti anche nello specifico allegato “Misure generali e specifiche”	Scadenze previste	Aree coinvolte	Tutti i Resp. Area coinvolti
Adempiere puntualmente al monitoraggio degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 come previsto nello specifico allegato “Elenco degli obblighi di pubblicazione”	Scadenze previste	Aree coinvolte	Tutti i Resp. Area coinvolti

Ulteriori misure generali collegate alla trasparenza:

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Fornire risposte alle richieste di accesso civico	2025/ 2027 per ciascun	Tutte	Tutti i Resp. Area, RPCT

	anno di competenza		
Aggiornare il “Registro degli accessi” con cadenza semestrale	2025/ 2027 per ciascun semestre di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area, RPCT

Codice di comportamento

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Attuazione degli adempimenti previsti nel Codice di Comportamento e nello specifico allegato “Misure generali e specifiche”	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area
Divulgazione e formazione a tutti i dipendenti sul Codice di Comportamento aggiornato	31/12/2025	Tutte	RPCT

Rotazione del personale

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Attuazione della separazione delle funzioni, dove possibile, tra chi svolge l’istruttoria e chi sottoscrive l’atto finale	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area Dipendenti
Inserimento negli atti amministrativi della dichiarazione di assenza di conflitto di interesse da parte di chi svolge l’istruttoria e di chi sottoscrive l’atto finale	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area Dipendenti

Rotazione “straordinaria” del personale

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Attuazione della rotazione straordinaria in presenza del verificarsi delle fattispecie collegate alla rotazione stessa	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT

Gestione del conflitto di interesse - Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
----------------------------	----------	-----------------	--------------

Attuare quanto previsto dalla procedura per la gestione di gestione dei conflitti di interesse nello svolgimento dell'attività dell'Ente approvata con D.G.C. n. 9 del 12.02.24	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area Dipendenti
---	---	-------	---

Autorizzazione allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Attuazione degli adempimenti previsti per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali in analitico nell'allegato: "Misure generali"	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area

Inconferibilità incarichi dirigenziali e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, dichiarazione sostitutiva di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area
Effettuare le verifiche sulle dichiarazioni stesse	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR n. 445/2000 con la quale: attesti l'assenza di condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale e si impegni altresì, a comunicare tempestivamente eventuali variazioni successivamente intervenute.	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area

Verificare le dichiarazioni di cui sopra tramite acquisizione di certificato del casellario giudiziale e dei carichi pendenti	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT
---	---	-------	------

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - pantouflage

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Inserire nelle lettere di invito, nei bandi e nei relativi disciplinari, indipendentemente dal valore economico e dalla procedura prescelta, relativi ad appalti e concessioni di lavori servizi e forniture l'assunzione dell'obbligo da parte del privato concorrente a non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e di essere consapevole delle sanzioni conseguenti alla violazione del divieto;	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area
Acquisire dal privato al momento della presentazione della istanza all'Amministrazione per la partecipazione alla gara pena l'esclusione, apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale si obbligano ad attestare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi nei tre anni precedenti a ex dipendenti pubblici dell'Ente, di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e manifestano di conoscere le conseguenze interdittive che ne derivano dalla loro violazione;	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area
Inserire nei contratti, aggiudicata in via definitiva la procedura, apposita clausola con la quale il privato contraente assume formalmente l'obbligo all'osservanza delle previsioni di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 pena la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione.	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area
Applicare i provvedimenti consequenziali in caso di accertamento della violazione del divieto de quo, eccezion fatta per il recupero dei compensi percepiti relativamente ai quali si rinvia alle	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT Tutti i Resp. Area

successive determinazioni dell'ANAC o di altri organismi dello Stato;			
---	--	--	--

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower)

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Impostare la procedura di gestione delle segnalazioni di illecito in base al D.Lgs n. 24/2023 e pubblicazione sul Sito dell'Ente	30.06.25	Tutte	RPCT
Seguire la procedura di gestione delle segnalazioni di illecito prevista dall'Ente	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT, Tutti i Resp. Area Dipendenti

Formazione

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Trasmettere i fabbisogni formativi per impostazione di adeguati percorsi di formazione	2025/ 2027 30/06 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT

Patti di integrità

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del Patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area

Azioni di sensibilizzazione di rapporto con la società civile

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Comunicazione e diffusione alla Cittadinanza della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi e della trasparenza impostata e attuata mediante il PIAO e alle	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	RPCT

connesse misure attraverso la pubblicazione del PIAO stesso sul sito istituzionale			
--	--	--	--

Ulteriore misura generale

Monitoraggio dei tempi procedurali

Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Effettuare il monitoraggio su tutti i procedimenti conclusi nell'anno, utilizzando ed eventualmente aggiornando le informazioni contenute le Schede dei procedimenti pubblicate in Amministrazione trasparente > attività e procedimenti > tipologie di procedimenti.	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Tutte	Tutti i Resp. Area

Misure specifiche:

Monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

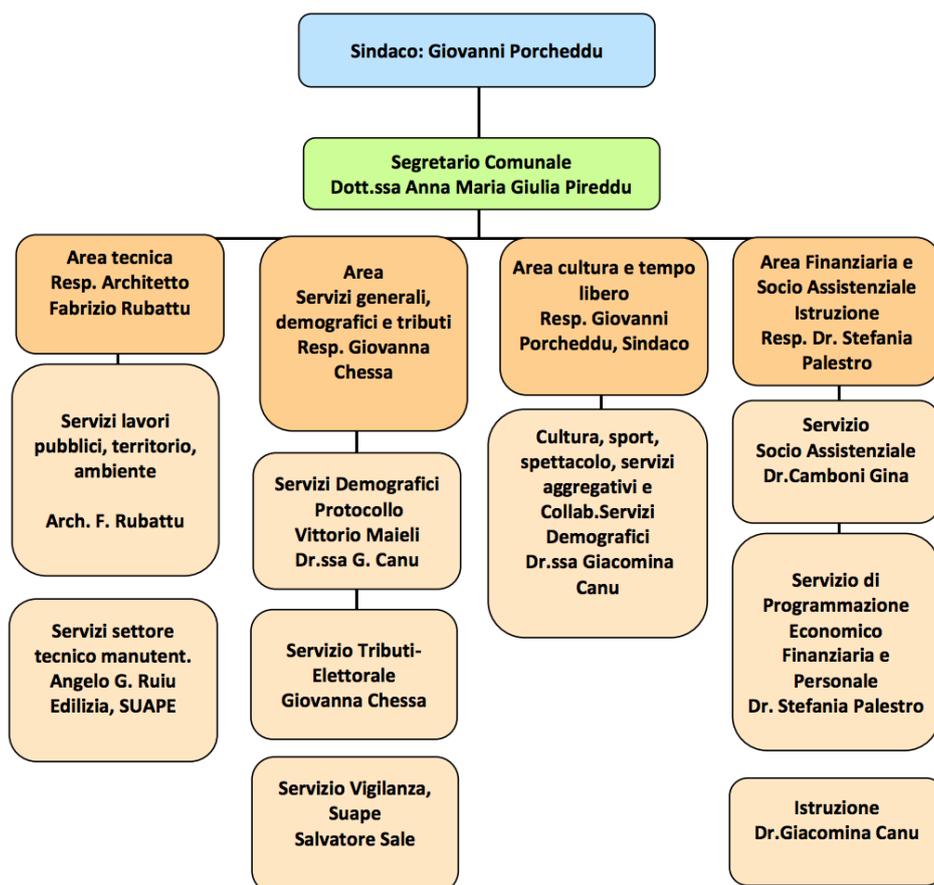
Obiettivi esecutivi/Azioni	Scadenza	Aree di Rischio	Responsabile
Acquisire le dichiarazioni dei dipendenti sulle relazioni di parentela o affinità con dei soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici	2025/ 2027 Per ciascun anno di competenza	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <i>privi di/con</i> effetto economico diretto e immediato	Tutti i Resp. Area

3 SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nella presente sottosezione viene illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione comunale.

Organigramma



La struttura organizzativa del Comune di Siligo è composta da:

- Sindaco: Giovanni Porcheddu
- Segretario Comunale e RPCT: Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu
- Area Tecnico, Manutentivo e Territorio – Resp. Arch. Fabrizio Rubattu
- Area Amministrativo, Affari Generali, Vigilanza e Tributi – Resp. Giovanna Chessa
- Area Servizio Culturale, Sport e tempo libero – Resp. Giovanni Porcheddu
- Area Economico Finanziario, Personale e Istruzione – Resp. Dott.ssa Stefania Palestro

Personale dipendente suddiviso per Aree al 31.12.24

Totale posti coperti n. 8

Qualifica professionale	Area	Area	Area	Area	Totale
	Tecnico, Manutentivo e Territorio	Amministrativo, Affari Generali, Vigilanza e Tributi	Servizio Cultura, Sport e Tempo libero	Economico Finanziario, Personale e Istruzione	
Funzionari Elevata Qualificazione		1		2	2

Funzionari			1		2
Istruttori	1	2			3
Operatori esperti	1				1
Totale	2	3	1	2	8

Tutto il personale è a tempo indeterminato, di cui 7 a tempo pieno e 1 a part time (Operatore esperto), ed è costituito da **4 donne e 4 uomini**

Nello **specifico allegato: “Piano triennale delle azioni positive 2025-2027”** risultano esplicitate le azioni finalizzate a garantire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 siglato il 4 agosto 2022 ha disciplinato l’istituto del “Lavoro a distanza” per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Il Comune di Siligo andrà a **normare per quanto di competenza il Piano di lavoro agile ed eventualmente provvederà alla sua attivazione per il superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari**, come indicato anche fra le azioni positive per favorire le pari opportunità nello specifico allegato 3 al seguente PIAO.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Nella presente sottosezione vengono evidenziati gli obiettivi di copertura di fabbisogno del personale e di formazione del personale.

Nell’**allegato “Piano triennale del fabbisogno del personale”** risultano esplicitati i fattori relativi alla capacità assunzionale

Fabbisogno del Personale

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Assunzione a tempo indeterminato, attraverso concorso pubblico previo espletamento procedura di	Assunzione di un funzionario esperto tecnico, con qualifica di	31.12.25	Resp. Area Economico Finanziario,

mobilità obbligatoria art. 34 bis d.lgs. 165/2001, di un funzionario esperto tecnico, con qualifica di Funzionario EQ per l'Area Tecnica	Funzionario EQ per l'Area Tecnica		Personale e Sociale
--	-----------------------------------	--	---------------------

L'ente non prevede attualmente assunzioni per gli anni 2026 e 2027.

Formazione del Personale

Nel corso del 2025 verrà erogata della formazione che riveste una priorità strategica fondamentale, mirando a garantire che ogni membro del personale acquisisca competenze e conoscenze specifiche. In particolare, si evidenzia l'importanza di approfondire i temi della prevenzione della corruzione attraverso la formazione dedicata, come delineato nella sezione 2.3.

Gli obiettivi formativi sono orientati a fornire ai dipendenti gli strumenti necessari per identificare, prevenire e contrastare rischi di corruzione, promuovendo comportamenti etici e trasparenti all'interno dell'amministrazione.

I risultati attesi riguardano una crescita significativa nella consapevolezza e nelle capacità operative dei dipendenti, al fine di ridurre i rischi legati alla corruzione, con un impatto positivo sulla governance e sull'affidabilità del Comune.

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Effettuare rilevazione fabbisogni formativi relativi del personale dipendente e relativo inoltra all'Unione per la gestione associata della Formazione	Invio all'Unione della mappatura dei fabbisogni formativi	30.06.2025	Tutti i Resp. di Area
Assegnare ai dipendenti tramite piattaforma Syllabus i corsi obbligatori per il raggiungimento delle competenze digitali	Assegnazione ai dipendenti tramite piattaforma Syllabus dei corsi obbligatori per il raggiungimento delle competenze digitali	31/12/2025	Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione
Assegnare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi in tema di formazione del personale dipendente	Raggiungimento di n. 40 ore di formazione annua per dipendente	31.12.2025	Tutti i Resp. Area

4. SEZIONE MONITORAGGIO

Nella presente sottosezione vengono indicati gli obiettivi relativi al monitoraggio delle sezioni precedenti.

Sottosezione “Valore pubblico - Performance”

Il monitoraggio della sottosezione “Valore pubblico – Performance” è svolto dal Segretario Comunale insieme ai Responsabili delle Aree, dalla Giunta e dal Nucleo di Valutazione.

Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”

Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” è svolto dal Responsabile della prevenzione della corruzione, in particolare in sede di svolgimento dei controlli interni.

Ai fini del monitoraggio i Responsabili di Area e il NdV collaborano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e forniscono ogni informazione che lo stesso ritenga utile.

In ogni caso ai sensi dell’articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno, o nel diverso termine stabilito dall’ANAC, redige una relazione sull’attività svolta nell’ambito della prevenzione e contrasto della corruzione, pubblicata in Amministrazione Trasparente e trasmessa ai membri della Giunta e al Nucleo di Valutazione.

Sottosezione “Organizzazione e capitale umano”

Il monitoraggio della coerenza delle informazioni riportate in tale sottosezione con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

ALLEGATO:

ANALISI PER L'IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI E DELLE RELATIVE MISURE

Premessa di contesto

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con delibera Anac n. 7 del 17.1.2023, ha concesso la facoltà agli enti locali con meno di 50 dipendenti, dopo la prima adozione, di confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo politico, e ciò a condizione che nell'anno precedente, salvo che:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Considerato che le circostanze sopra menzionate non si sono verificate durante l'anno 2024, l'amministrazione ha deciso di confermare quanto programmato nel PIAO 2024/2026.

Parte generale

Il 16 novembre 2022, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

Per prima cosa sembra necessario avere in un unico contesto l'elenco cronologico di tutte queste disposizioni in modo che cliccando su ognuna si possa raggiungere *“la fonte ufficiale”*, per ognuna aggiungiamo un paio di righe di *“orientamento”*.

- [DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80](#), convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): **“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”**

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

- [DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81](#) (GU n.151 del 30/06/2022): **“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”**

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

- **DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022): “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.**

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

autorizzazione/concessione;

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

*2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene **in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti** o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.*

Con il **PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022**, l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha emanato i seguenti documenti/provvedimenti:

- [All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf](#)
- [All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf](#)
- [All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf](#)
- [All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf](#)
- [All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf](#)
- [All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf](#)
- [All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf](#)
- [All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf](#)
- [All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls](#)
- [All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf](#)
- [All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf](#)

Infine con il **PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2023**, l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione- ha interamente dedicato il Piano stesso ai contratti pubblici.

Parte speciale

Il Comune di Siligo è un comune con meno di 50 dipendenti che non ha evidenze di episodi corruttivi, i dipendenti e gli amministratori fanno il proprio lavoro e svolgono il proprio incarico con scrupolo, onestà e coscienza, in questi casi gli stessi estensori delle norme e dei provvedimenti citati hanno scritto:

- Che il piano anticorruzione, pur entrando nel PIAO andrà aggiornato ogni tre anni;
- Che andranno schedulati i processi relativi **solo a determinate materie** a rischio corruzione (*autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico*).

Capitolo primo: I principi guida del PNA

ANAC ogni tre anni emana il Piano Nazionale Anticorruzione, quello di quest'anno è già stato richiamato e sono stati forniti i link per la sua consultazione.

Come negli anni precedenti, oltre ad illustrare la novità del PIAO, di cui abbiamo già dato conto, per ANAC sono di fondamentale importanza, in chiave anti-corruttiva i seguenti principi ed azioni.

La trasparenza come misura di prevenzione della corruzione: la trasparenza come sezione del PIAO 2023 - sottosezione di programmazione: “Rischi corruttivi e trasparenza”, le misure specifiche di trasparenza

In attuazione del D.lgs.33/2013 con tutte le successive modifiche ed integrazioni, questa amministrazione ha implementato una sezione del proprio sito istituzionale denominata ***“Amministrazione Trasparente”*** al cui interno sono popolate le varie sottosezioni corrispondenti ad altrettanti obblighi di pubblicazione di cui al d.Lgs. n. 33/2013 o derivanti da norme successive (es. Deliberazione ANAC n. 803 del 07.10.2020; Deliberazione ANAC n. 77 del 16.02.2022; Comunicato del Presidente dell'ANAC del 29/07/2020, integrato con comunicato del Presidente dell'ANAC del 07/10/2020; Deliberazione ANAC n. 329 del 21.04.2021; Art. 48 del d.Lgs. N. 198 del 15.06.2006; DPCM 25/09/2014).

L'attestazione degli OIV sulla trasparenza

Questa amministrazione attualmente ha un nucleo di valutazione monocratico, il cui incaricato è la Dr.ssa Cecilia Crescioli, link

<https://albopretorio.comune.it/siligo/AmministrazioneTrasparente/Personale/OIV.aspx>

Nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente, link

<https://albopretorio.comune.it/siligo/AmministrazioneTrasparente/Controllirilievi/Organismiindipendentidivalutazione.aspx> per ogni esercizio, dal 2017 ad oggi sono consultabili i tre documenti che questo organismo esterno ed indipendente redige per la verifica della Trasparenza:

- a) *Documento di attestazione,*
- b) *Scheda di sintesi*
- c) *Griglia di verifica.*

Le misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari comunali, il codice di comportamento, i codici etici e le inconferibilità/incompatibilità di incarichi

Un complesso sistema di norme e linee guida di ANAC, Funzione pubblica e Corte dei Conti, regolamentano le modalità con cui deve esplicarsi "il comportamento dei dipendenti pubblici".

Ad integrazione di ciò questa amministrazione si è data, ed ha reso disponibile in Amministrazione trasparente:

- a) *Codice di comportamento integrativo dei dipendenti del comune di SILIGO revisionato con delibera della G.C. n 7 del 29 gennaio 2024 per renderlo aderente alle rilevanti modifiche al DPR n. 62/2013 apportate dal D.P.R. n. 81 del 13/06/2023.*
- b) *Codice disciplinare*

I due testi sono reperibili al link

<https://albopretorio.comune.it/siligo/AmministrazioneTrasparente/DisposizioniGenerali/AttiGenerali.aspx?dettaglio=28>

Sempre nell'apposita sezione di amministrazione trasparente ogni Responsabile di Area ha reso disponibile *il decreto di nomina sindacale, con l'indicazione della durata dell'incarico di P.O. e relativo compenso; materiale reperibile al seguente link:*

<https://albopretorio.comune.it/siligo/AmministrazioneTrasparente/Personale/PosizioniOrganizzative.aspx>

Inoltre la legge 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni. L'articolo 35-bis del decreto legislativo 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione. La norma in particolare prevede che coloro

che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) *non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- a) *non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,*
- b) *non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c) *non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

Il Comune di Siligo si è dotato una procedura per la gestione del conflitto di interesse che prevede, tra gli altri, la gestione delle casistiche riconducibili al conflitto in diversi ambiti di operatività dell'agire dell'ente locale. La procedura è stata dotata con delibera della G.C. n. 9 del 12/02/2024 ed è corredata della modulistica che contiene le dichiarazioni seguenti:

- *Allegato 2 DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' DI INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITA' DEI COMPONENTI DELLA COMMISSIONE GIUDICATRICE EX ART. 93 DEL D.LGS. 36/2023*
- *Allegato 3 DICHIARAZIONE ATTESTANTE L'ASSENZA DI SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI RESA DAL DIPENDENTE AL MOMENTO DELLA NOMINA A RUP.*
- *Allegato 4 DICHIARAZIONE RESA DAI COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO ATTESTANTE L'ASSENZA DI CONDANNE PENALI E SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE*
- *Allegato 5 DICHIARAZIONE SULL'INSUSSISTENZA DI SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE (ai sensi dell'art. 53, comma 14, del D.Lgs. 165/2001, dell'art. 2, del D.P.R. 62/2013 e dell'art. 15 del D. Lgs. 33/2013*
- *Allegato 6 DICHIARAZIONE DI IMPEGNO ALL'OSSERVANZA DEL DIVIETO DI CUI ALL'ART. 53 COMMA 16 TER D.LGS. 165/2001 (DIVIETO DI PANTOUFLAGE).*

La verifica delle dichiarazioni è prevista nella Parte III della Procedura operativa "Monitoraggio e _Verifiche"

La "rotazione ordinaria e straordinaria"

La rotazione degli incarichi apicali, ormai da qualche anno, è stata individuata come una misura utile ad abbattere il rischio corruttivo.

Il PNA 2019 aveva definito in maniera compiuta due tipi di rotazione:

La rotazione straordinaria

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nel PTPCT o in sede di autonoma regolamentazione cui il PTPCT deve rinviare. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Questo tipo di rotazione non è mai stata attuata nel comune di Siligo in quanto non si è mai verificato nessuno dei casi che la norma pone come presupposto per la sua attivazione.

La rotazione ordinaria

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b).

Le amministrazioni sono tenute a indicare nel PTPCT come e in che misura fanno ricorso alla rotazione e il PTPCT può rinviare a ulteriori atti organizzativi che disciplinano nel dettaglio l'attuazione della misura.

Al momento però va dato atto che la dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione. In quanto non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

A tal proposito la legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede:

"(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

Si dà infine atto che la Conferenza unificata del 24 luglio 2013, ha previsto:

"L'attuazione della mobilità, specialmente se temporanea, costituisce un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche e gli enti di più ridotte dimensioni. In quest'ottica, la Conferenza delle regioni, l'A.N.C.I. e l'U.P.I. si impegnano a promuovere iniziative di raccordo ed informativa tra gli enti rispettivamente interessati finalizzate all'attuazione della mobilità, anche temporanea, tra professionalità equivalenti presenti in diverse amministrazioni".

La gestione delle segnalazioni whistleblowing

Il d.Lgs. n. 10 marzo 2023 , n. 24 recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”, ha dettato una disciplina stringente in tema di Whistleblowing.

E' stato affidato al Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza, relativamente ai segnalanti del settore pubblico la gestione del canale di segnalazione interna. Il canale interno di segnalazione, di cui agli artt. da 4 a 6 del medesimo decreto, rappresentano una portata di diretta emanazione della Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 che, all'art. 7 prevede che gli Stati membri incoraggino le segnalazioni mediante canali di segnalazione interni prima di effettuare segnalazioni mediante canali di segnalazione esterni, laddove la violazione possa essere affrontata efficacemente a livello interno e la persona segnalante ritenga che non sussista il rischio di ritorsioni.

Nel P.I.A.O. 2025/2027, Sezione 2.3 “Rischi corruttivi” trovano recepimento le disposizioni in tema di Whistleblowing e l'attuazione delle misure generali di cui all'apposito allegato.

Divieti post-employment (pantouflage)

Il Comune di Siligo si è dotato una procedura per la gestione del conflitto di interesse che prevede, tra gli altri, la gestione delle casistiche riconducibili al cd. Pantouflage.

La procedura è stata adottata con delibera della G.C. n. 9 del 12/02/2024 ed è corredata della modulistica (allegato 6) che contiene:

- impegno all'osservanza del divieto di cui all'art. 53 comma 16 ter d.lgs. 165/2001 (divieto di pantouflage)

I patti d'integrità

Nelle linee guida adottate dall'ANAC con la delibera n. 494/2019 sui conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici è stato suggerito l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

Il Comune di Siligo adotta in tutte le procedure di affidamento di contratti pubblici un articolato patto di integrità, il cui schema è stato adottato con delibera della G.C. n. 57 del 25/09/2015, introducendo precisi obblighi e oneri comportamentali a carico degli operatori economici per commesse con l'ente pubblico.

Gli incarichi extraistituzionali

Sempre in Amministrazione trasparente il comune di Siligo segnala gli incarichi che vengono assegnati, da altre amministrazioni o da soggetti privati a propri dipendenti, ovviamente da svolgere fuori dell'orario di lavoro; al link

<https://albopretorio.comune.it/siligo/AmministrazioneTrasparente/Personale/IncarichiDipendenti.aspx> sono reperibili gli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico, di cui all'art. 18, cc. 1 d.lgs. 33/2013 ed è possibile consultare i dati versati nell'applicativo della Funzione Pubblica, denominato: ***“Anagrafe delle prestazioni”***. ***Al medesimo link è pubblicato il REGOLAMENTO DEGLI INCARICHI ESTERNI AL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SILIGO Approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 3 del 14 gennaio 2014.***

Il PNRR e i contratti pubblici di questa amministrazione

Il PNA 2023 è interamente dedicato ai contratti pubblici.

Qui basti ricordare che per quanto riguarda le azioni conseguenti al **PNRR** in questo comune si sono attuate le seguenti azioni:

BANDO PNRR	Importo finanziamento	Decreto finanziamento	CUP
INVESTIMENTO 1.2 “ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI”	€ 47.427,00	Decreto n. 28 - 2 / 2022 - PNRR	F31C22000510006
MISURA 1.4.1 “ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI”	€ 79.922,00	Decreto n. 135 - 1 / 2022 - PNRR	F31F22003760006
Misura 1.4.4 - SPID CIE” Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”	€ 14.000,00	Decreto n. 125 - 2 / 2022 – PNRR 2023	F31F23000120006
Misura 1.4.3 APP IO” - Comuni - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	€ 972,00	Decreto n. 129 - 2 / 2022 – PNRR 2023	F31F23000140006
M2C4 – Tutela del territorio e della risorsa idrica – 2.2 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del	€ 50.000,00	Decreto di assegnazione del 30/01/2020 del Capo del Dipartimento per	F32E22000050001

territorio e l'efficienza energetica dei comuni		gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell'Interno. Confluito nel PNRR	
---	--	---	--

In considerazione della tipologia ed esiguità dei progetti PNRR dei quali è attuatore il Comune si ritiene che la mappatura processi e le misure generali e specifiche siano riconducibili all'Area di Rischio "contratti pubblici" e come tali oggetto di trattazione. Non emerge l'esigenza di un particolare monitoraggio oltre quello già in essere.

Capitolo secondo: Il Sistema di gestione del rischio corruttivo

Il vero cuore di questo provvedimento è il sistema di gestione del rischio corruttivo, che è stato completamente ridisegnato, rispetto agli anni precedenti nell'allegato 1 al PNA2019, denominato: **"Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"**.

Si tratta di un documento estremamente complesso, in parte rivisto anche nel PNA 2022, e richiederà una sua applicazione graduale, specie perché introduce in maniera sistematica, dopo un nuovo e diverso sistema di misurazione del rischio corruttivo, due nuove fattispecie nell'ottica del PIAO:

- *Il monitoraggio*
- *Il riesame*

ANAC dispone cioè che in sede di predisposizione di questo piano siano definite le modalità e i tempi per il suo monitoraggio, con le strategie di riesame.

Con la predisposizione del PTPCT 2022- 2024 l'Ente aveva avviato un importante lavoro di mappatura dei processi secondo o un processo di gestione di rischio basato sulla metodologia "qualitativa" di cui al PNA 2019 – allegato 1.

Con nota prot. n. 3619 del 21/10/2021 ed a regia del RPCT, i titolari di P.O. erano stati chiamati ad avviare, con gradualità, la mappatura dei processi secondo la metodologia citata. Ne era emerso un Allegato A TABELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI DEL COMUNE DI SILIGO.

Secondo il PNA 2022 di fondamentale importanza è l'analisi del contesto interno ed esterno e la conseguente mappatura dei processi. Bene, l'analisi del contesto esterno ed interno diventa quindi presupposto dell'intero processo di pianificazione per guidare sia nella scelta delle strategie capaci di produrre valore pubblico sia nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO. L'analisi sarà condotta una volta sola nella sottosezione del 2.3 PIAO in un'ottica di integrazione con le altre sezioni in quanto la base conoscitiva deve essere utilmente condivisa per individuare strategie ed azioni tanto per gli obiettivi di Performance che per la definizione dello stesso valore pubblico.

Relativamente al PIAO 2024-2026 si segnalano, tuttavia, le seguenti rilevanti novità che lo condizionano:

- a) La proposta di PNA 2023 di cui l'ANAC ha concluso la consultazione pubblica e che è consultabile a questo link: <https://www.anticorruzione.it/-/aggiornamento-2023-del-piano-nazionale-anticorruzione-2022>.
- b) Il progetto di riordino di “Amministrazione trasparente” – effettuato da ANCA con una consultazione pubblica on line: <https://www.anticorruzione.it/-/schemi-di-pubblicazione-dei-dati-per-la-standardizzazione-da-adottare-ai-sensi-dell-art.48-del-d.lgs.-33/2013>
- c) La novità dell'appalto pubblico digitale che ANAC ha segnalato con un'apposita pagina del suo sito istituzionale: <https://www.anticorruzione.it/-/dal-1%C2%B0-gennaio-appalto-pubblico-tutto-in-digitale-cosa-cambia-e-come-ci-si-deve-preparare>

Relativamente al precedente punto a) ANAC precisa che oggetto di aggiornamento è soltanto la parte speciale del PNA 2022 con riferimento all'area dei contratti pubblici al fine di adeguare i contenuti dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza ad alcune disposizioni del nuovo codice dei contratti.

Relativamente al punto b) si evidenzia che, nelle more di realizzare una Piattaforma Unica della Trasparenza, ANAC ha definito un set di schemi di pubblicazioni di dati, previa consultazione pubblica.

Relativamente al punto c) si evidenzia il salto di qualità in materia di appalti operato dal legislatore in quanto amministrazioni e imprese entrano in una dimensione digitale e immateriale di tutte le fasi del processo di acquisto: programmazione, progettazione, esecuzione e accesso alle informazioni e agli atti di gara. Non ci saranno più documenti ma interoperabilità fra piattaforme “certificate”.

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno traslascia i dati e le informazioni desunte dall'ultima Relazione della Prefettura/Ministero Interno e, in particolare i dati e le informazioni contenuti nell'ultima:

- Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per la provincia di appartenenza dell'amministrazione.

Di seguito una descrizione delle caratteristiche territoriali e locali che definiscono, ai fini che qui interessano, il Comune:

Il Comune di Siligo si estende su una superficie di circa 43 kmq nella quale risiedono al 31/12/2021 n. 814 abitanti (di cui n. 399 maschi e n.415 femmine).

Nel territorio comunale è presente il Comando-stazione dei Carabinieri, una banca e un ufficio postale aperti tutti i giorni.

A far data da settembre 2021 ha riaperto la Scuola dell'Infanzia comunale paritaria per bambini di età compresa tra i 2,5 e i cinque anni.

Non sono presenti scuole primarie e secondarie di primo grado, per cui gli alunni frequentano l'Istituto comprensivo situato nel Comune di Thiesi distante 9 km.

E' presente una casa di riposo privata, che può ospitare n. 35 anziani.

E' presente una Comunità terapeutica per il recupero di soggetti affetti da dipendenze, ca. 40 ospiti.

Per quanto riguarda l'ambito dei servizi sociali, gli interventi di carattere socio-assistenziale sono erogati prevalentemente alle fasce degli anziani e l'Amministrazione comunale, a causa dell'elevato tasso di disoccupazione, come accade in molti Comuni della Sardegna, rivolge particolare attenzione agli interventi di contrasto delle povertà.

La pandemia da COVID-19 ha determinato nel 2020 e sino ai primi mesi del 2022 un incremento degli interventi a favore di persone, nuclei familiari e imprese in difficoltà per il blocco e/o la riduzione di molte attività, con risorse finanziarie dello Stato, della regione e dello stesso comune.

Come chiaramente desumibile, inoltre, dalle Reazioni del RPTC, non si segnalano eventi corruttivi né particolari ragioni di corruzione e *maladministration* che hanno interessato l'Ente. Tuttavia, si ritiene di dover porre il *focus*, anche per gli aspetti legati al PNRR, all'Area dei Bandi di gara e contratti pubblici e quella dei contributi/vantaggi economici ed alle relative misure di prevenzione, in particolare la trasparenza e la separazione delle funzioni ove possibile.

Base conoscitiva per il contesto esterno è la relazione del RPCT, pubblicata in Amministrazione Trasparente ed alla quale si fa integrale rinvio al link <https://albopretorio.comune.it/bessude/AmministrazioneTrasparente/Altricontenuti/Altriconnutidatiulteriori> ove si trovano pubblicate le relazioni dagli anni 2017 ad oggi.

Impatto contesto interno

L'analisi del contesto interno si svolge sulla dotazione organica dell'ente e sull'organigramma meglio descritto nella parte relativa alla *Sezione organizzazione e capitale umano* del presente documento

e, per quello che qui interessa, evidenzia i seguenti elementi di criticità:

- Esiguità del numero di dipendenti (soprattutto di alta qualifica professionale) e connessa difficoltà a rendere effettiva una vera e propria separazione di funzioni;
- Processi/procedimenti interamente gestiti da medesimi soggetti e per lungo tempo.

Tali caratteristiche peculiari del Comune di Siligo, su un contesto ambientale comunque caratterizzato dalla pressoché assenza di procedimenti disciplinari avviata nei confronti del personale dipendente (vedi Relazione RPCT), consentono tuttavia di poter operare, in termini di prevenzione, ponendo il *focus* sulla procedura di gestione del conflitto di interesse (mirata e contestualizzata) nonché sulle aree per le quali la valutazione del rischio relativa ai vari processi mappati, ha dato risultato di MEDIO/ALTO contestualizzando ed attuando misure generali/specifiche.

In relazione all'attività di analisi del contesto interno, appare opportuno, inoltre, dare conto dei seguenti elementi.

Organi di indirizzo e controllo amministrativo.

Nel processo di formazione del PTPC un ruolo importante è ricoperto dagli organi di indirizzo e dai vertici amministrativi dell'Ente.

a) Il Consiglio Comunale

E' coinvolto nella procedura mediante la definizione degli obiettivi strategici di valenza triennale del Piano di prevenzione del Comune. Il DUPS 2022/2024 non riporta linee di indirizzo e obiettivi strategici per le ragioni anzidette.

b) La Giunta Comunale

E' competente all'approvazione del PTPC la cui proposta è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sulla base delle eventuali sollecitazioni provenienti dagli stakeholder esterni e interni.

La Giunta Comunale, che adotta il PTPC, è pienamente coinvolta dal punto di vista della responsabilità per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma (31 gennaio di ogni anno), salvo le proroghe disposte con provvedimenti legislativi o di ANAC.

La Giunta riceve la relazione annuale del RPCT, può chiamare quest'ultimo a riferire sull'attività e riceve dallo stesso segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

c) Il Sindaco

E' l'organo cui compete la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Il 26/27 ottobre 2021 hanno avuto luogo le consultazioni elettorali per l'elezione del **Sindaco** e del **Consiglio comunale**.

Il Consiglio comunale è attualmente composto dal Sindaco e dieci Consiglieri.

La **Giunta comunale** è composta dal Sindaco e tre Assessori, di cui uno, con funzioni di Vicesindaco, come di seguito esposto:

Carica	Nominativo	Deleghe
Assessore Vicesindaco	Fabrizio Coni	Agricoltura, ambiente, attività produttive, viabilità rurale, manutenzioni, energie alternative.
Assessore	Giovannino Fois	Lavori pubblici, pianificazione urbanistica, edilizia privata, sport, transizione digitale.
Assessore	Antonia Costantina Masia	Bilancio, patrimonio, tributi, servizi sociali.

Soggetti e ruoli nella prevenzione della corruzione

a) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Tra i soggetti che hanno un ruolo centrale nella strategia di prevenzione della corruzione vi è quello del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, che nel Comune di Siligo è stato individuato, con decreto del Sindaco n. 2 del 11/03/2021 nel **Segretario comunale, Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu, reggente.**

La figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal D.lgs 97/2016. La disciplina ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che a esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il Responsabile identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è chiamato a svolgere i compiti seguenti:

1. elabora e propone all'organo di indirizzo politico, per l'approvazione, il PTPC;
2. verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPC;
3. comunica agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il PTPC) e le relative modalità applicative e vigila sull'osservanza del PTPC ;

4. propone le necessarie modifiche del PTPC, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del PTPC stesso;
5. riferisce sull'attività svolta all'organo di indirizzo, nei casi in cui lo stesso organo di indirizzo politico lo richieda, o qualora sia il RPCT a ritenerlo opportuno;
6. entro le scadenze previste dalla norma e dall'ANAC, trasmette al Nucleo di Valutazione e all'organo di indirizzo una relazione recante i risultati dell'attività svolta, pubblicata nel sito web dell'amministrazione;
7. trasmette al Nucleo di Valutazione informazioni e documenti quando richiesti dallo stesso organo di controllo;
8. segnala all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
9. indica agli uffici disciplinari i dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
10. segnala all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni";
11. quando richiesto, riferisce all'ANAC in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
12. quale responsabile per la trasparenza, svolge un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- 13. quale responsabile per la trasparenza, segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.**
- 14. Il RPCT è, altresì, individuato quale Gestore delle segnalazioni di operazioni sospette.**

b) I Referenti

Tra i soggetti che svolgono un ruolo chiave nella prevenzione della corruzione vi sono i referenti, individuati nei Responsabili di Area, ossia:

Arch. Fabrizio Rubattu – Responsabile dell'Area tecnica

Giovanni Porcheddu – **Sindaco** Responsabile dell'Area cultura, sport, spettacolo, immagine istituzionale e servizi aggregativi (art. 53, comma 23 L. 388/2000)

Rag. Giovanna Maria Chessa - Responsabile dell'Area servizi affari generali, segreteria, demografici.

Dott.ssa Stefania Palestro Responsabile dell'Area Finanziaria – Servizi sociali e pubblica istruzione

I Referenti, per l'Area di competenza:

1. sono responsabili nelle varie fasi della programmazione, allestimento, attuazione e monitoraggio del PTPC;
2. mappano i processi;
3. partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
4. forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
5. provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti;
6. svolgono attività informativa nei confronti del RPCT e dell'autorità giudiziaria;
7. assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPC;
8. relazionano sulle attività svolte in merito alla prevenzione della corruzione, in attuazione del presente piano, in materia di trasparenza e di procedimenti;
9. sono inoltre responsabili in merito all'individuazione, elaborazione, pubblicazione ed aggiornamento dei singoli dati di rispettiva competenza.

I referenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, se il RPCT dimostra di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano anticorruzione.

c) I Dipendenti

I dipendenti e i collaboratori partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio e in sede di definizione delle misure di prevenzione.

Osservano le misure contenute nel PTPC, segnalando le situazioni di illecito al proprio responsabile e segnalando casi di personale conflitto di interessi.

Il PNA 2016 sottolinea che l'articolo 8 del DPR 62/2013 impone un “*dovere di collaborazione*” di tutti i dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente.

d) Il Nucleo di Valutazione

Assume un ruolo importante nel sistema di gestione delle performance e della trasparenza e con il D.lgs n.97/2016 si è cercato di creare maggior comunicazione tra esso e le attività del RPCT.

Al Nucleo di Valutazione sono così riconosciute diverse competenze:

1. può richiedere al RPCT documenti e informazioni necessarie per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza, acquisendo il compito di riferire all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell'Ente;
2. verifica e valida i contenuti della relazione che il RPCT predispose sui risultati dell'attività svolta e gli trasmette
3. verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance;
4. verifica che il PTPC sia coerente con gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Il componente esterno del NDV è la dr.ssa Cecilia Crescioli

e) Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), si è individuato il RASA, ossia il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati nell'Arch. Fabrizio Rubattu.

L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Sistema di gestione del rischio corruttivo

Il sistema di gestione del rischio corruttivo del Comune di Siligo vede nel 2022 e nel relativo Piano 2022/2024 l'anno di avvio di un sistema di valutazione del rischio conforme all'Allegato 1 al PNA2019.

Con la collaborazione dei titolari di P.O. si era condotta una mappatura dei processi i cui risultati valutativi erano riportati nell'Allegato A. Consapevoli della necessità di implementare e affinare la mappatura si era rinviato ai successivi Piani per un approfondimento sia della mappatura che della gestione del rischio stessa. Cogliendo le possibilità connesse alle semplificazioni per i piccoli comuni contenuta nella normativa sul PIAO per il triennio 2024/2026 si procederà ad aggiornare la mappatura già compiuta nel 2022.

Nei seguenti specifici allegati vengono evidenziate:

- ***“Mappatura dei processi e relativa valutazione dei rischi”*** (dove sono riportati le aree di rischio e i processi considerati e le relative valutazioni del rischio corruttivo).
- ***“Misure generali e specifiche”*** (dove sono riportate le misure "generali" previste, per tutti i processi, da ANAC oltre un'ulteriore quale quella del monitoraggio dei tempi dei procedimenti e le misure "specifiche" individuate quali quelle relative al monitoraggio dei rapporti amministrazione/soggetti esterni per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere)
- ***“Misure/obiettivi per favorire la trasparenza amministrativa e il relativo monitoraggio”*** (dove sono riportate le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nel sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” individuando, come richiesto dal D.Lgs. 97/2016 e dal PNA 2022, i Responsabili della elaborazione/trasmissione/pubblicazione, le tempistiche di pubblicazione, le modalità e le tempistiche per il monitoraggio).

Tali documenti non sono riportati nel PIAO ma allegati separatamente (per una migliore lettura) pur costituendo parte integrante del presente documento.

ALLEGATO:

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Riferimenti normativi

- Art. 37 della Costituzione Italiana che sancisce la parità nel lavoro tra uomini e donne;
- D.lgs 30 marzo 2001 n°165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ed in particolare gli articoli 1, comma 1 lettera c), 7, comma 1, 19, comma 5-ter, 35, comma 3 lettera c), e 57, che dettano norme in materia di pari opportunità;
- D.lgs 18 agosto 2000 n°267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”, art. 6, comma 3, ove è previsto che gli statuti stabiliscono norme per garantire condizioni di parità tra uomo e donna;
- D.lgs 11 aprile 2006 n°198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n°246”;
- DPR 9 maggio 1994 n°487 “Regolamento recante norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi” che detta norme per l’accesso al pubblico impiego, prevedendo la garanzia della pari opportunità tra uomini e donne;
- Legge 20 maggio 1970 n°300 “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”, che detta norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori ed in particolare l’art. 15 ove è prevista la nullità di qualsiasi patto ove non è rispettata, tra le altre, la parità di sesso
- D.lgs 30 giugno 2003 n°196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” ove all’art. 112, comma 2 lettera b), ove si dispone in ordine ai trattamenti dati la garanzia di pari opportunità;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, “riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;
- D.lgs 25 gennaio 2010 n°5 “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”;

- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e il Ministro per i diritti e le pari opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 23 novembre 2012, n.215 “Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”;
- CCNL del comparto autonomie locali.

Relazione introduttiva

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro” (ora abrogata dal D.Lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra detta è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

L’art. 48 del D.lgs 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della Legge 28/11/2005 n. 246” prevede che i Comuni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di eventuali ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d),

favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...)"

L'art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

La Direttiva "Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche", emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministero per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, individua quali punti fondamentali per il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di sesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le azioni positive costituiscono le misure da mettere in campo per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure specifiche che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta ed hanno natura temporanea in quanto necessarie fintanto che, e nella misura in cui, si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà validità per il triennio 2025/2027, conferma quanto già predisposto nei precedenti Piani, quindi, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità tra uomini e donne con cui il Comune intende consolidare quanto già realizzato in passato ed estendere ulteriormente le proprie azioni al fine di rimuovere eventuali ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomo e donna nell'accesso al lavoro e nell'avanzamento di carriera compatibilmente con le esigenze familiari di ciascuno.

Il Piano triennale potrà essere, pertanto, uno strumento per offrire ai dipendenti la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo attento al fine di prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e di disagio. Attuare le pari opportunità significa, dunque, sollevare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini.

Con la predisposizione del Piano si intende proporre un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale individuale e lo utilizzi come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Un approccio finalizzato alla valorizzazione delle differenze di cui ciascuno/a è portatore e portatrice all'interno dell'Ente e che richiama un processo di cambiamento, che ha lo scopo di valorizzare e utilizzare pienamente il contributo unico che ciascun dipendente può portare. Questo contributo scaturisce dalla possibilità di ogni persona di sviluppare e applicare, all'interno dell'organizzazione, uno spettro ampio e integrato di abilità e comportamenti che ne riflettano il genere, l'età e l'esperienza, nella considerazione che la gestione e la valorizzazione della diversità, è strettamente funzionale all'economicità, alla funzionalità e all'efficacia dell'Ente.

In un contesto contrassegnato dalla continua ridefinizione delle strutture organizzative e del contesto normativo di riferimento, dalla sempre più pressante richiesta di servizi di qualità da parte dei cittadini, dal calo del personale e dalla parziale assenza di turnover che impedisce un adeguato ricambio generazionale, la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Nella prima parte del piano vengono forniti elementi per un'analisi del contesto organizzativo mentre nella seconda parte vengono individuati gli obiettivi da raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive, indicando gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il Comitato Unico di Garanzia

Con deliberazione di Giunta n. 12 del 10/03/2022 si è provveduto alla nomina dei componenti del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ed è composta da:

- Presidente: donna;
- rappresentanti effettivi: 1 uomo e 1 donna;
- rappresentanti supplenti: 1 uomo e 1 donna;

Analisi dati del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data di adozione del presente provvedimento presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

Totali per genere	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti in servizio	4	4	8

Totali per categoria	A	B	C	D	TOT
Donne	0	0	0	4	4
Uomini	0	1	3	0	4
Dipendenti in servizio	0	1	3	5	8

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati “Responsabili di Area e Servizio” ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Donne	2
Uomini	0

Non ci sono posti nella dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato il Comune valorizza attitudini e professionalità di entrambi i generi. Il Sindaco del Comune di Siligo è un uomo.

La Segretaria comunale, che svolge un incarico a scavalco, è una donna.

Il Consiglio comunale è composto dal Sindaco, sette Consiglieri comunali e tre Consigliere.

Donne	3
Uomini	6

La Giunta comunale è così composta:

Donne	1
Uomini	3

Obiettivi generici del piano

- Il Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 aveva individuato i seguenti obiettivi:
- promuovere la parità e le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla

razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro;

- valorizzare le caratteristiche di genere e usufruire del potenziale femminile per ottimizzare la missione dell'Ente;
- rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro nella fase dell'accesso, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità;
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, favorendo politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare, mediante la flessibilità dell'orario, il part-time, la gestione dei rientri da congedi e periodi di lunga assenza, la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle dei dipendenti;
- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- supportare le attività volte a comunicare la cultura delle pari opportunità e il superamento degli stereotipi;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
- favorire la realizzazione di incontri, attività, iniziative per la diffusione dei temi di parità, pari opportunità e per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione anche nei confronti e con la partecipazione delle realtà locali: associazioni, scuole, enti, fondazioni, altri soggetti con i quali attivare collaborazioni e proposte condivise.

Per il triennio 2025/2027, si confermano gli obiettivi generici del precedente Piano, in quanto considerati di rilevante importanza e fondamentali per la promozione della cultura di genere e contrasto alle discriminazioni; in aggiunta al precedente piano, L'Ente si pone un nuovo obiettivo: creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita.

Azioni positive triennio 2025/2027

il Comune intende dare continuità alle azioni ed alle attività già delineate e in corso secondo i Piani di Azioni Positive approvati negli scorsi trienni, pertanto, si consolida l'impegno dell'Ente, in

collaborazione e su impulso del Comitato Unico di Garanzia, di adottare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali.

Nello specifico per il triennio 2025/2027 sono previste le seguenti azioni, aree di intervento/obiettivi e finalità:

AZIONE	AREA DI INTERVENTO/OBIETTIVI	FINALITÀ
<p>Strumenti di flessibilità lavorativa e per il benessere organizzativo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Per il 2025 sarà approvato il piano organizzativo del lavoro agile. - In presenza di particolari esigenze derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia e su richiesta del personale interessato, saranno valutate, tenendo conto delle esigenze di servizio, forme di flessibilità orarie per periodi di tempo limitati o temporanee particolari articolazioni orarie. - Concedere la fruizione delle assenze che contemperino le esigenze dei servizi con la qualità della vita familiare attraverso l'offerta e l'applicazione senza alcuna restrizione di tutte le opportunità consentite dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli ed i casi di maggior bisogno di protezione sociale (Legge n. 104 sull'handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita); 	<ul style="list-style-type: none"> - Agevolare i tempi di conciliazione familiare e lavorativa senza precludere il buon funzionamento della macchina organizzativa.

<p>Valorizzazione delle risorse umane attraverso la formazione, anche con modalità a distanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rimuovere ogni situazione che possa comportare, in modo diretto od indiretto, discriminazioni nell'accesso alla formazione. - Organizzare incontri formativi per i dipendenti sui temi della comunicazione, dell'autostima, sulla consapevolezza delle possibilità di reciproco arricchimento derivanti dalle differenze di genere per migliorare la qualità della vita all'interno del luogo di lavoro. - Assicurare al personale che rientra in servizio dopo lunghe assenze, se necessario, un idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione del costante aggiornamento del personale, al fine di accrescerne le competenze, con iniziative, oltre che di base, anche di tipo specialistico. - Diffondere, attraverso la formazione, il modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e favorire la partecipazione del personale amministrativo a percorsi di formazione e di aggiornamento professionale al fine di accrescere il benessere organizzativo.
<p>Sviluppo delle carriere e professionalità del personale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità al personale sia maschile sia femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. - Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita senza discriminazioni. 	<p>Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno.</p>
<p>Disciplina per la prevenzione del mobbing, delle molestie a sfondo sessuale e dei comportamenti tesi a discriminare, offendere ed emarginare i dipendenti in relazione al sesso, all'età, alla religione, alla lingua, e/o l'origine etnica.</p>	<p>Predisposizione di un questionario specifico sul benessere organizzativo e sulla qualità dell'ambiente di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire le conoscenze sul vissuto lavorativo e il livello di benessere lavorativo/organizzativo percepito dal personale. - Individuare gli ambiti di criticità su cui intervenire con scelte di miglioramento organizzativo e del clima, miglioramento delle

		performance e della qualità dei servizi.
--	--	--

Impegni dell'amministrazione

L'Amministrazione comunale ha sempre garantito e si impegna a garantire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia ai lavoratori che lavoratrici, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

L'Ente si impegna a utilizzare progressivamente nella redazione degli atti amministrativi, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale linguaggi non discriminatori e ad attivare per il personale dipendente e gli organi decisori iniziative e progetti volti alla diffusione di una cultura di riconoscimento dei generi nel linguaggio.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile, salvi i casi di motivata impossibilità, e ad inviare, entro tre giorni, l'atto di nomina della commissione di concorso o selezione alla consigliera di parità della Regione Autonoma della Sardegna.

Il principio di tutela delle pari opportunità tra uomini e donne deve essere previsto espressamente nei bandi di concorso o selezione.

Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso. In caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato uomo deve essere opportunamente giustificata.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

In materia di sicurezza sul luogo di lavoro è stato nominato il medico competente ed i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo. Sarà data 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 e formativi.

Pubblicità

Il presente Piano è valido per il triennio 2025/2027, dalla data di esecutività del medesimo. Esso potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone

prioritarie di intervento. La piena attuazione del presente Piano è rinviata ad una validazione da parte del Comitato.

Il Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente e reso disponibile alla consultazione da parte dei dipendenti.

ALLEGATO:**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE****PERIODO 2025-2027**

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in seguito all'evoluzione degli ultimi tre anni come dalla seguente tabella che rappresenta i dipendenti in servizio al 01.01.25:

Personale	2022	2023	2024
Personale previsto (in pianta organica o dotazione organica)	9	9	8

Dipendenti in servizio	Di ruolo	8
	Non di ruolo	0

Economico Finanziario, Sociale e Istruzione			
CATEGORIA	PROFILO	N° IN SERVIZIO	
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo-contabile	1	FULL TIME
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto socio-assistenziale	1	FULL TIME

Amministrativo, Affari Generali, Vigilanza e Tributi			
CATEGORIA	PROFILO	N° IN SERVIZIO	
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo	1	FULL TIME
ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo	1	FULL TIME
ISTRUTTORE	Istruttore agente polizia locale	1	FULL TIME

Tecnico, Manutentivo e Territorio			
CATEGORIA	PROFILO	N° IN SERVIZIO	
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico	1	FULL TIME
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	1	PART TIME

Servizio Cultura, Sport e tempo libero			
CATEGORIA	PROFILO	N° IN SERVIZIO	
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo	1	FULL TIME

PIANO OCCUPAZIONALE – A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2025

CATERGORIA	AREA	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
FUNZIONARIO E.Q.	TECNICA	FUNZIONARIO ESPERTO TECNICO	concorso pubblico previo espletamento procedura di mobilità obbligatoria art.34 bis d.lgs. 165/2001

ANNO 2026-2027

CATERGORIA	AREA	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
NON E' PREVISTA ALCUNA ASSUNZIONE			

PIANO OCCUPAZIONALE – A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2025 – 2026 - 2027

NON E' PREVISTA ALCUNA ASSUNZIONE

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2025

Economico Finanziario, Sociale e Istruzione

AREA	PROFILO	POSTI RICOPERTI ALL'01/01		CESSAZIONI		PERSONALE ASSUMIBILE		NUOVA DOTAZIONE	
		P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo-contabile		1						1
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto socio-assistenziale		1						1

Amministrativo, Affari Generali, Vigilanza e Tributi

AREA	PROFILO	POSTI RICOPERTI ALL'01/01		CESSAZIONI		PERSONALE ASSUMIBILE		NUOVA DOTAZIONE	
		P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo		1						1
ISTRUTTORE	Istruttore agente polizia locale		1						1
ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo		1						1

Tecnico, Manutentivo e Territorio									
AREA	PROFILO	POSTI RICOPERTI ALL'01/01		CESSAZIONI		PERSONALE ASSUMIBILE		NUOVA DOTAZIONE	
		P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto tecnico						1		1
ISTRUTTORI	Istruttore Tecnico	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
			1						1
OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
		1						1	

Servizio Cultura, Sport e tempo libero									
AREA	PROFILO	POSTI RICOPERTI ALL'01/01		CESSAZIONI		PERSONALE ASSUMIBILE		NUOVA DOTAZIONE	
		P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
FUNZIONARI E.Q.	Funzionario esperto amministrativo	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.
			1						1

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025			
AREA	P.T.	F.T.	TOT.
FUNZIONARI E.Q.		5	5
ISTRUTTORI		3	3
OPERATORI ESPERTI	1	1	1
TOT.			9

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	732	Prima soglia	29,50%	Seconda soglia	33,50%	Incremento spesa - I FASCIA	
Anno Corrente	2025					%	€
Entrate correnti		FCDE	12.422,00 €			10,28%	42.109,83 €
Ultimo Rendiconto	1.747.998,80 €	Media - FCDE	1.531.542,04 €				
Penultimo rendiconto	1.499.226,98 €	Rapporto Spesa/Entrate		26,75%		Spesa massima 2025	
Terzultimo rendiconto	1.384.666,34 €					451.804,90 €	
Spesa del personale		Collocazione ente					
Ultimo rendiconto	409.695,07 €	Prima fascia					

Incremento spesa

42.109,83 €

Spesa del Personale

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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Le disposizioni del decreto crescita (d.l. 34/2019) hanno previsto che "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". Il successivo decreto 17 marzo 2020 ha dato attuazione individuando la data di applicazione delle nuove disposizioni riferite alla capacità assunzionali degli enti locali. Il decreto ha, infatti, individuato: le fasce demografiche (art. 3); i relativi "valori soglia", prossimi al valore medio per fascia demografica (art. 4); le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per i comuni che si collocano al di sotto del "valore soglia" prossimo al valore medio (art. 5); nonché un "valore soglia" superiore, cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore (art. 6).

ALLEGATO:

OBIETTIVI DI ACCESSIBILITÀ 2025

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi intesi come capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, il Comune di Siligo in base alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID ha individuato per l'anno 2025 i seguenti obiettivi e interventi:

SITO WEB ISTITUZIONALE

Intervento

Organizzazione del lavoro - Piano per l'utilizzo del telelavoro, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA"

Tempi di adeguamento: 31/12/2025

SITI WEB TEMATICI

Intervento: Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software, Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA"

Tempi di adeguamento: 31/12/2025

FORMAZIONE

Intervento

Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i

Tempi di adeguamento: 31/12/2025

POSTAZIONI DI LAVORO

Intervento

Postazioni di lavoro - Attuazione specifiche tecniche

Tempi di adeguamento: 31/12/2025

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Intervento

Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software

Tempi di adeguamento: 31/12/2025

ALLEGATO:**ELENCO OBIETTIVI RICLASSIFICATI PER RESPONSABILE
E RELATIVE SCHEDE
ANNO 2025****Obiettivi di performance di Ente**

Obiettivo	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente	Rispetto del pareggio di bilancio; Rispetto del tetto di spesa del personale; Efficientamento gestione residui attivi e passivi	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Valutazione dei servizi da parte degli utenti	Valutazione di almeno 2 servizi con acquisizione 30/20 questionari per servizio	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore	Rispetto dei principali vincoli fissati da disposizioni di Legge	31/12/2025	Tutti i Resp. Area e Segretario Comunale

Obiettivi trasversali

Obiettivo	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Rispetto dei termini di pagamento (Obiettivo al quale, in base all'art. 4-bis, co. 2, D.L. 13/2023, è collegato il 30% dell'indennità di risultato di tutti i Responsabili)	Indicatore di ritardo dei pagamenti uguale o inferiore a 0	31/12/2025	Tutti i Resp. Area
Reingegnerizzazione e semplificazione procedimenti/processi in vista della fruizione digitale per il cittadino	Consegna rapporto al Responsabile della Transizione Digitale dei procedimenti semplificati e ingegnerizzati; Attivazione dei servizi online	Entro il 30/10/2025 rapporto al RTD dei procedimenti a istanza di parte semplificati e ingegnerizzati; Entro il 31/12/2025 attivazione dei servizi on-line	Tutti i Resp. Area
Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai	Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

<p>criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA come indicato nello <i>specifico Allegato “Obiettivi di accessibilità 2025”</i></p>	<p>ai criteri di accessibilità e alle Linee guida di design siti web della PA</p>		
<p>Attuare le azioni positive previste nello <i>specifico Allegato “Piano triennale delle azioni positive 2025-2027”</i></p>	<p>Attuazione del 100% delle azioni positive</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>
<p>Attuare l’obiettivo previsto nella <i>sottosezione 3.2 “Organizzazione e lavoro agile”</i> di normare per quanto di competenza il piano di lavoro agile ed eventualmente attivarlo per il superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari</p>	<p>Approvazione del Piano del lavoro agile ed eventuale attuazione per il superamento di specifiche situazioni di disagio o di esigenze personali o familiari</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>
<p>Adempiere puntualmente agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013, come mappati nell’elenco allegato al PIAO, secondo le tempistiche indicate e raggiungendo un “elevato” livello di completezza del dato</p>	<p>Qualità del dato “ottima” e completezza del dato 100%</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>
<p>Attuare le misure/obiettivo previste nella <i>sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”</i></p>	<p>Attuazione del 100% delle misure obiettivo</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>
<p>Attuare il monitoraggio di tutte le misure previste per la prevenzione della corruzione nella <i>sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”</i></p>	<p>Attuare il monitoraggio su tutte le misure previste nella sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>
<p>Assegnare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi in tema di formazione del personale dipendente</p>	<p>Raggiungimento di n. 40 ore di formazione annua per dipendente</p>	<p>31/12/2025</p>	<p>Tutti i Resp. Area</p>

Effettuare rilevazione fabbisogni formativi relativi del personale dipendente e relativo inoltro all'unione	Invio all'Unione la mappatura dei fabbisogni formativi	31/12/2025	Tutti i Resp. Area

Obiettivi specifici

Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione

Obiettivo	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Adozione Regolamento /disciplina del "lavoro agile"	Predisposizione bozza delibera all'attenzione della Giunta Comunale	Proposta all'attenzione della G.C. 30/06/2025	Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione
Attuare le misure/obiettivo previste nella <i>sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" (assunzioni)</i>	Attuazione del 100% delle misure obiettivo	Scadenze previste	Resp. Area Finanziaria – Socio assistenziale - Istruzione
Assegnare ai dipendenti tramite piattaforma Syllabus i corsi obbligatori per il raggiungimento delle competenze digitali		31/12/2025	Resp. Area finanziaria – socio assistenziale - istruzione

Resp. Area servizi generali – demografici – tributari

Obiettivo	Indicatore di risultato	Scadenza
------------------	--------------------------------	-----------------

PNRR: monitoraggio e gestione misure finanziate per digitalizzazione	Tempestiva adozione di tutte le fasi gestionali propedeutiche e successive alla asseverazione, nelle tempistiche stabilite dal bando e dal Ministero nonché a seguito di comunicazione di esiti positivi dei controlli da parte del Dip. PA digitale	31/12/2025
Adeguare e sviluppare il sito web istituzionale ai criteri di accessibilità di cui al D.Lgs. n. 222/2023 tramite Widget che supporti i disabili nella navigazione del sito web dell'ente	Adeguamento e sviluppo del sito web istituzionale tramite Widget che supporti i disabili nella navigazione del sito web dell'ente	31/12/2025

Resp. Area servizi tecnico/ambientali

Obiettivo	Indicatore di risultato	Scadenza
Adozione Regolamento incentivi funzioni tecniche	Predisposizione bozza delibera all'attenzione della Giunta Comunale già concertata in sede sindacale	Entro 30 settembre predisposizione bozza delibera all'attenzione della G.C.
Analisi e programmazione dei possibili interventi collegati all'accessibilità Fisica delle diverse sedi comunali e del cimitero	Redazione documento di analisi e programmazione dei possibili interventi collegati all'accessibilità fisica delle diverse sedi comunali e del cimitero	31/10/2025 redazione documento di analisi e programmazione possibili interventi