



Comune di OZIERI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

PREMESSA	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	8
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
1.1 Analisi del contesto esterno.....	8
1.1.1 Risultanze della popolazione.....	8
1.1.2 Risultanze del Territorio.....	10
1.1.3 Risultanze della situazione socio-economica.....	11
1.2 Analisi del contesto interno	13
1.2.1 Dotazione Organica.....	13
1.2.2 Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali – Organismi gestionali	14
1.2.3 Le Fonti di Finanziamento 2025/2027	16
1.2.4 Organigramma dell'Ente.....	18
1.2.5 La mappatura dei processi.....	18
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	20
2.1 Valore pubblico	20
Obiettivi di Accessibilità Fisica e Digitale.....	20
2.2 Performance.....	21
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	22
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	22
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	29
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	32

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	32
2.3.5 Programmazione della trasparenza.....	32
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	33
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	33
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	33
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	37
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	38
3.2 Organizzazione del lavoro agile	39
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	39
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	39
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
4. MONITORAGGIO	50

ALLEGATI

1. Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza;
2. Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno;
3. Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi;
4. Elenco misure generali;
5. Tabella di assessment delle misure specifiche;
6. Registro eventi rischiosi;
7. Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione;
8. Tabella Piano della performance;
9. Elenco obiettivi di performance con pesatura;
10. Piano della formazione;

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2025-2027

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la

Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra le quali rientra il presente Ente, sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 DEL 27.01.2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 27.01.2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile in considerazione del fatto che il presente Ente ha meno di 50 dipendenti.

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

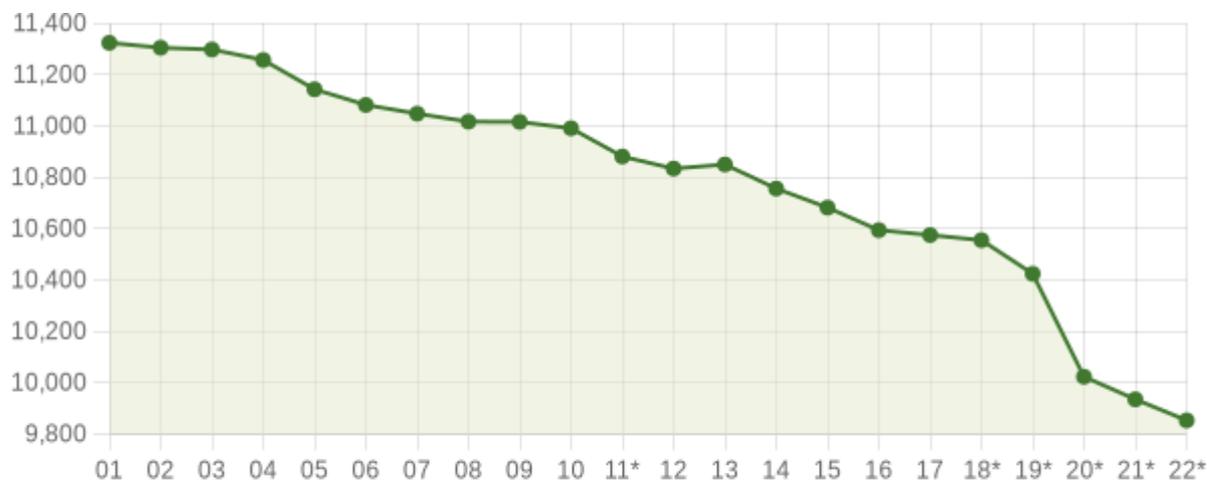
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione Ente	Comune di OZIERI
Indirizzo Ente	Via Vittorio Veneto n. 11
P.Iva e Codice Fiscale	00247640907
Legale rappresentante	Avv. Marco Peralta
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente:	48
Numero di Telefono dell'Ente	079781217
Sito Internet dell'Ente	https://comune.ozieri.ss.it/
Indirizzo email dell'Ente	protocollo@comune.ozieri.ss.it
Indirizzo P.E.C. dell'Ente	protocollo@pec.comune.ozieri.ss.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Risultanze della popolazione

Il territorio di Ozieri, nel contesto dell'area centro nord della Sardegna, va inquadrato fra le zone con problemi complessivi demografici e di sviluppo, tipici delle aree interne e rurali della Sardegna. La popolazione complessiva al 31.12.2023, secondo i dati dell'ultimo censimento, è pari a 9.762 (9.836 al 31.12.2022) abitanti con una densità di popolazione di 38,36 (39,01 al 31.12.2022) per km², fra le più basse in Sardegna (65,15) che già offre una densità nettamente inferiore alla media nazionale (195,22).

L'analisi dell'andamento demografico evidenzia un calo progressivo della popolazione, particolarmente aggravato negli ultimi anni. In 21 anni, dal 2001 (11.324) al 2023 (9.762), il territorio di Ozieri ha registrato un saldo negativo di 1.562 abitanti con un calo del 17,68%.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI OZIERI (SS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
 (*) post-censimento

Il dato è ancora più allarmante se analizzato con riferimento alle fasce d'età. In questo senso risulta eloquente il fatto che la riduzione della popolazione riguardi particolarmente le forze giovani della società. Di contro l'indice di vecchiaia risulta ulteriormente in crescita, anche come fattore influente nelle dinamiche sociali e produttive. Complessivamente ogni 100 abitanti fra 0-14 anni risultano residenti 263 ultrasessantacinquenni.

Particolarmente emblematico risulta inoltre l'indice di dipendenza strutturale che rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella in età lavorativa (15-64 anni). Nel 2023 nel territorio di Ozieri risiedono 59 persone a carico, ogni 100 in età lavorativa.

Popolazione legale all'ultimo censimento		n. 10.881
Popolazione residente a fine 2021 (art. 156 D.Lvo 267/2000)		n. 9.935
	Di cui	
	Maschi	n. 4.883

		Femmine	n. 5.052
		Nuclei familiari	n. 4.192
		Comunità/convivenze	n. 12
Popolazione al 1 gennaio 2023 (dato ufficiale ISTAT)			n. 9.836
		Nati nell'anno	n. 46
		Deceduti nell'anno	n. 107
		Saldo naturale	- 61
		Immigrati nell'anno	n. 123
		Emigrati nell'anno	n. 140
		Saldo migratorio	- 17
Popolazione al 31/12/2023 (dato ufficiale ISTAT)			n. 9.775
	Di cui		
		In età prescolare (0/6 anni)	n. 354
		In età scuola dell'obbligo (7/14 anni)	n. 629
		In forza lavoro (15/29 anni)	n. 1.468
		In età adulta (30/65 anni)	n. 4.824
		In età senile (oltre 65 anni)	n. 2.500

Il territorio del Comune di Ozieri rientra nelle aree con problemi complessivi demografici e di sviluppo, tipici delle aree interne e rurali della Sardegna. L'analisi dell'andamento demografico, risultante dal raffronto tra il dato della popolazione nell'anno 2001 (11.324) e quello dell'anno 2023 (9775), evidenzia un calo progressivo della popolazione, ancora più preoccupante se analizzato con riferimento alle fasce d'età. In questo senso risulta eloquente il fatto che la riduzione della popolazione riguardi particolarmente le forze giovani della società. Di contro l'indice di vecchiaia risulta ulteriormente in crescita, anche come fattore influente nelle dinamiche sociali e produttive. Lo spopolamento e l'invecchiamento della popolazione sono elementi rilevanti di cui si deve necessariamente tenere conto in sede di elaborazione degli strumenti di programmazione delle politiche sociali e di gestione dei servizi fondamentali.

1.1.2 Risultanze del Territorio

Superficie Km^q	252,45
----------------------------------	--------

Risorse idriche		
	Laghi	n. 1
	Fiumi e torrenti	n. 20
Strade		
	Statali	Km 75,00
	Provinciali	Km 28,00
	Comunali	Km 78,00
	Vicinali	Km 325,00
	Autostrade	Km 0,00
Strumenti urbanistici vigenti		
Piano regolatore adottato	NO	
Piano regolatore approvato	SI	Delibera C.C. n. 25 del 08/07/2013
Programma di fabbricazione	NO	
Piano edilizia economica popolare	SI	Delibera D.P.G.R.S. n. 14397/4968 del 17/12/68 E SS.VV.
Piano insediamenti produttivi		
Industriali	SI	Delibera C.C. n. 64 del 30.04.91 e successive varianti (ZIR)
Artigianali	SI	Delibera C.C. n. 143/97 e ss.vv e delibera C.C. n. 51/95
Commerciali	SI	ZIR
Altri strumenti (specificare)	SI	
Esistenza della coerenza delle previsioni annuali e pluriennali con gli strumenti urbanistici vigenti (art. 170, comma 7, D.L.vo 267/2000)	SI	
	AREA INTERESSATA	AREA DISPONIBILE
P.E.E.P. (mq)	407.299,00	0,00
P.I.P. (mq)	1.647.421,00	0,00

1.1.2 Risultanze della situazione socio-economica

Dal punto di vista socio-economico, Ozieri rappresenta il centro di riferimento per il territorio e quindi nel tempo ha consolidato il ruolo di città dei servizi essendo sede di servizi sanitari, enti, uffici, banche e istituti scolastici.

Fra gli altri hanno sede ad Ozieri: l'Unione dei Comuni del Logudoro, l'Ospedale ed il Distretto Sanitario, il Consorzio Industriale, il Consorzio di Bonifica, il Dipartimento del Cavallo (ex Istituto Incremento Ippico) ed ora l'ASVI (Agenzia Regionale per lo Sviluppo e Valorizzazione Ippica), la Stazione Ferroviaria, la Stazione degli autobus, le sedi delle Agenzie Agris e Laore, la Stazione Forestale, il Commissariato di PS, la Compagnia dei Carabinieri, l'Ufficio delle Entrate e del Registro, l'Inps, l'Istituto Tecnico per Ragionieri, Geometri e Agrario, il Liceo Scientifico, il Liceo Classico.

Il ruolo di centro per i servizi del territorio ha consolidato una economia legata alla offerta commerciale e artigianale, garantendo una struttura produttiva maggiormente sviluppata nei settori dei servizi, del commercio, dell'artigianato, anche con riferimento al grande contesto produttivo in ambito zootecnico favorito dalla vasta piana strutturata con aziende moderne e tecniche produttive innovative.

Nella piana si allevano 70.000 ovini, numero che pone il territorio fra i comuni con più capi ovini in Europa. Di conseguenza, Ozieri rappresenta il comune con la maggior produzione di latte di pecora, che viene trasformato nei grandi caseifici industriali. Pecorino romano, pecorini di media stagionatura, ricotte e caciotte vengono esportati in grandi quantità in Europa e negli Stati Uniti. Molto apprezzati gli allevamenti di bovini da latte selezionati di razza Frisona e Bruna.

La storica vocazione delle fiere zootecniche di Ozieri, fonda le sue origini nel '700. Ultimamente si svolgono nel quartiere fieristico mostre regionali di bovini e agro alimentari. In particolare la Fiera Zootecnica ed Agro alimentare che si svolge ad aprile, rappresenta l'appuntamento fieristico più importante per il comparto in Sardegna, cui si è aggiunta negli ultimi due anni (2023 e 2024) la mostra della razza bovina sardo-bruna.

Di particolare interesse l'allevamento dei cavalli selezionati per le corse al galoppo che si svolgono all'Ippodromo situato nell'omonima frazione.

Il ruolo fondamentale ricoperto dall'agricoltura e dalla zootecnia è evidente, non solo per il contributo fornito a livello strettamente economico, ma anche per le influenze che lo stesso esercita sul piano ambientale, paesaggistico, sociale e culturale.

Il tessuto produttivo di Ozieri

Nel 2023 Ozieri registra un tasso di crescita delle imprese dello 0,92%, con 967 imprese attive, in linea con il tasso di crescita dell'intera Sardegna del 0,91% e leggermente migliore del Nord Ovest

Sardegna, dove si registra lo 0,86%. Evidente il divario con il Nord Est Sardegna, dove si registra il 2,33%.

Dall'analisi del tessuto produttivo, si evidenzia la preminenza produttiva del settore primario con la produzione agro-zootecnica largamente prevalente e la presenza di strutture produttive solide e adeguatamente modernizzate.

Il comparto agricolo ha una significativa influenza nel settore secondario, caratterizzato da industrie di trasformazione casearia e anche piccole e medie imprese della produzione agro alimentare tipica.

Va anche evidenziata la presenza di una diffusa presenza di aziende del settore costruzioni, con una interessante ricaduta in termini occupazionali.

Il contesto sociale e la presenza di servizi privati e pubblici, quale quelli sanitari garantiti dall'Ospedale di Ozieri, portano la produzione terziaria a rappresentare insieme al commercio una risorsa fondamentale per la situazione economica ed occupazionale del territorio.

In generale, l'assetto produttivo del territorio di Ozieri, così come quello regionale, soffre attualmente del calo demografico e dell'indice di invecchiamento della popolazione, maggiormente evidente fra le aziende agricole. Questo si traduce in un limite strategico di crescita determinato dalla prospettiva di ricambio generazionale e nel presente di una crescente diminuzione delle disponibilità di personale da inserire in azienda.

IMPRESE ATTIVE NEL COMUNE DI OZIERI NELL'ANNO 2023										
Agricoltura	Manifatture	Energia	Costruzioni	Commercio	Trasporti	Alloggio e ristorazione	Servizi	Non classificate	Totale	Variazione 2022/2023
272	69	6	197	218	16	61	128	0	967	0,0%

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Dotazione Organica

La dotazione organica del Comune di Ozieri, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs.n.165/2001, aggiornata con le cessazioni/assunzioni dell'anno 2023, risulta sinteticamente la seguente in termini di unità di personale al 31/12/2023.

Categoria	2023					
	Assunzioni 2023	Cessazioni 2023	Personale flessibile 2023 *incluso personale	Posti coperti al 31.12.2023	Posti da ricoprire Politiche	Totale Posti in Dotazione Organica

					PLUS				di		
	Part Time	Full Time	Coesione	Part Time	Full Time						
Dirigenti					0	0	0	0		0	0
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D3 ad esaurimento)					0	0	0	6		0	6
Area Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex D1)		4			0	3	1	17	3	1	17
Area Istruttori (ex C1)		5			0	0	3	20		3	20
Area Operatori Esperti (ex B3)		1			0	0	0	2		1	2
Area Operatori Esperti (ex B1)				-2	0	0	0	3			3
Sub-totale	0	10		-2	0	3	4	48		5	48
Totale	10		-2		3		52			53	
Dotazione organica teorica massima ex DM 18 novembre 2020								61			

1.2.2 Organizzazione e modalità di gestione dei servizi pubblici locali – Organismi gestionali

Tipologia	Ultimo Esercizio	Programmazione Pluriennale			
	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	
Consorzi	0	0	0	0	
Aziende	0	0	0	0	
Istruzioni	1	1	1	1	
Società di capitali	2	2	2	2	
Concessioni	0	0	0	0	
Unione di Comuni	1	1	1	1	
Altro (PLUS)	1	1	1	1	

DETTAGLIO PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

Denominazione società partecipata	Tipologia Partecipazione (D=Diretta) (I=Indiretta)	% Quota di possesso	Capitale sociale al 31/12/2023	Valore patrimonio netto al 31/12/2023	Valore attribuito nel conto del patrimonio al 31/12/2023	Anno ultimo risultato economico disponibile	Ultimo risultato economico disponibile
PROMETEO	D	100,00	20.000,00	365.677	1.170.934	2023	65.765

SRL							
ABBANO SPA	D	0,10878	281.275.450	337.600.022	1.414.048.065	2023	1.724.235

L'Ente, attraverso i propri uffici, ha l'onere di monitorare l'andamento gestionale delle società pubbliche di cui detiene la partecipazione diretta attraverso l'istituto del controllo analogo, che rappresenta la circostanza nella quale l'amministrazione esercita su una società un controllo analogo a quello esercitato sui propri servizi, esercitando un'influenza determinante sia sugli obiettivi strategici che sulle decisioni significative della società controllata.

Tale attività ha valenza intersettoriale e va ad inserirsi in un contesto che riguarda la struttura comunale di controllo, composta da tutti i servizi dell'Ente impegnati nei controlli di competenza in merito ai singoli affidamenti ed in particolare l'Ufficio organismi partecipati e controllo analogo.

L'obiettivo di implementazione del controllo analogo si caratterizza dalle seguenti fasi:

- aggiornamento indirizzi e obiettivi in materia di spese di funzionamento nei confronti della società in house del Comune di Ozieri ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs 19 agosto 2016 **(annuale entro il 31.12)**;
- revisione periodica delle partecipazioni pubbliche ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n.175/2016 e censimento delle partecipazioni e dei rappresentanti in organi di governo di società ed enti al 31/12/2021 ai sensi dell'art. 17 del D.L. n. 90/2014 **(annuale entro il 31.12)**;
- relazione annuale sul controllo analogo, all'interno della quale viene riportato l'esito dei controlli effettuati **(entro termini approvazione Rendiconto)**;
- ricognizione periodica della situazione gestionale ai sensi dell'articolo 30 del D. Lgs. n. 201/2022;
- aggiornamento delle relazioni sui servizi pubblici locali, ai sensi del D.Lgs 201/2022).

1.2.3 Le Fonti di Finanziamento 2025/2027

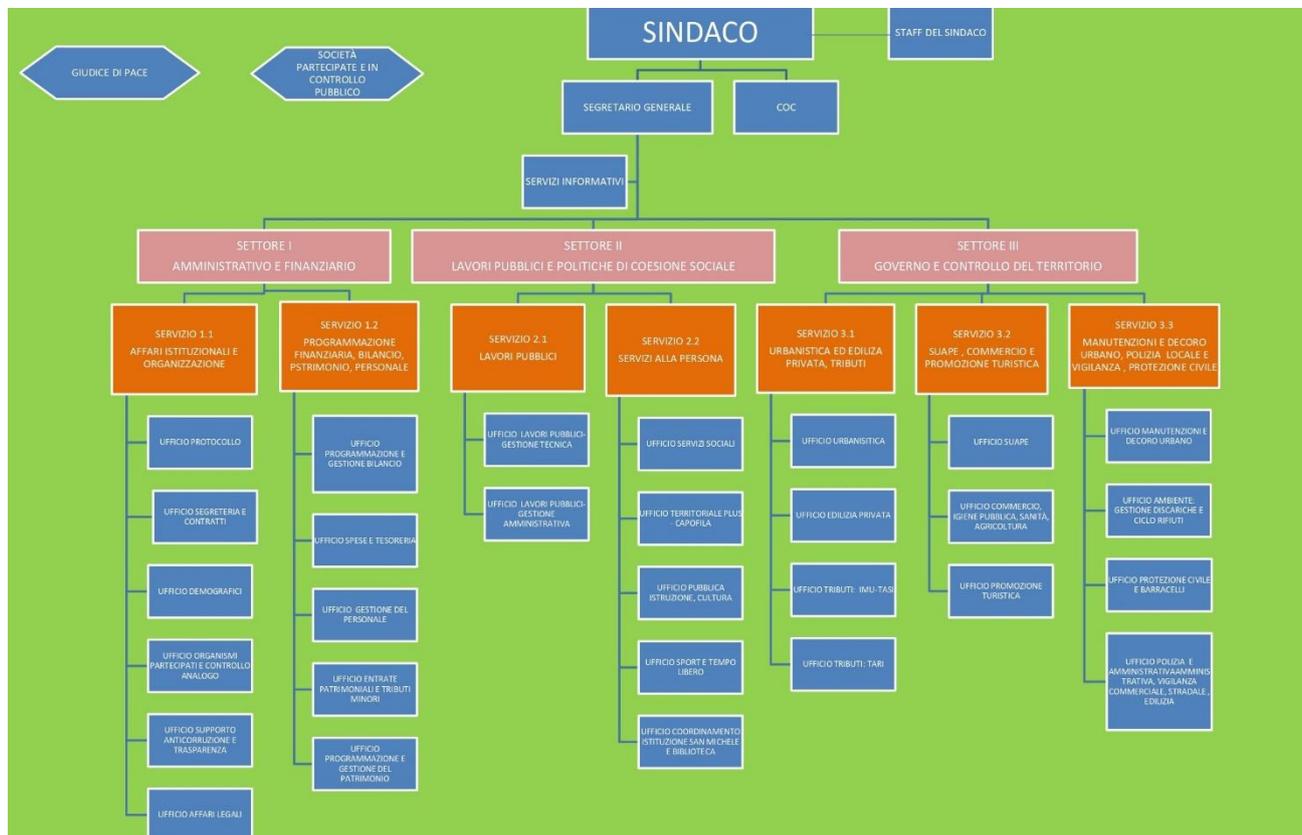
La tabella sotto riportata illustra il quadro complessivo delle entrate previste nel bilancio 2025-2027 raffrontato ai valori del bilancio di previsione 2024. Le previsioni di entrata corrente sono state elaborate seguendo le indicazioni formulate dai responsabili dell'Ente. Sono stati analizzati i trend delle entrate tributarie e dei proventi dei servizi e dei beni, in relazione al quadro delle aliquote e tariffe vigenti stanziando apposito fondo crediti dubbia esigibilità.

ENTRATE	TREND STORICO			PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE			% scostamento della col. 4 rispetto alla col. 3
	2022 (accertamenti)	2023 (accertamenti)	2024 (previsioni)	2025 (previsioni)	2026 (previsioni)	2027 (previsioni)	
	1	2	3	4	5	6	
Tributarie	5.082.921,05	5.238.093,38	5.223.999,60	5.470.921,66	5.470.921,66	5.470.921,66	4,726
Contributi e trasferimenti correnti	9.947.338,09	10.857.832,26	13.901.780,34	12.100.075,37	10.896.848,83	10.883.695,28	- 12,960
Extratributarie	2.075.486,59	1.883.514,46	2.312.803,43	1.852.823,89	1.809.275,41	1.807.875,41	- 19,888
TOTALE ENTRATE CORRENTI	17.105.745,73	17.979.440,10	21.438.583,37	19.423.820,92	18.177.045,90	18.162.492,35	- 9,397
Proventi oneri di urbanizzazione destinati a spese correnti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000
Avanzo di amministrazione applicato per spese correnti	0,00	0,00	0,00	0,00			
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	679.195,90	816.128,02	1.081.647,16	143.555,47	0,00	0,00	- 86,728
TOTALE ENTRATE UTILIZZATE PER SPESE	17.784.941,63	18.795.568,12	22.520.230,53	19.567.376,39	18.177.045,90	18.162.492,35	- 13,112

CORRENTI E RIMBORSO PRESTITI (A)							
Alien. e traf. c/capitale (al netto degli oneri di urbanizzazione per spese correnti)	732.164,55	1.418.208,51	8.665.731,69	5.607.754,72	2.189.023,58	2.827.700,00	- 35,288
<i>- di cui proventi oneri di urbanizzazione destinati a investimenti</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,000</i>
Accensione mutui passivi	0,00	51.720,00	531.500,00	18.000,00	99.655,76	46.500,00	- 96,613
Altre accensioni di prestiti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000
Avanzo di amministrazione applicato per finanziamento di investimenti	0,00	0,00	0,00	0,00			
Fondo pluriennale vincolato per spese conto capitale	1.446.414,09	488.550,56	439.047,95	0,00	0,00	0,00	-100,000
TOTALE ENTRATE C/CAPITALE DESTINATI A INVESTIMENTI (B)	2.178.578,64	1.958.479,07	9.636.279,64	5.625.754,72	2.288.679,34	2.874.200,00	- 41,619
Riscossione crediti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,000
Anticipazioni di cassa	0,00	0,00	10.490.639,25	10.490.639,25	10.490.639,25	10.490.639,25	0,000
TOTALE MOVIMENTO FONDI (C)	0,00	0,00	10.490.639,25	10.490.639,25	10.490.639,25	10.490.639,25	0,000
TOTALE GENERALE (A+B+C)	19.963.520,27	20.754.047,19	42.647.149,42	35.683.770,36	30.956.364,49	31.527.331,60	- 16,327

1.2.4 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 23/10/2020.



1.2.5 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
00 - Amministratori	1
00 - Segretario	2
01 - SETTORE I AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO	33
02 - SETTORE II LAVORI PUBBLICI E POLITICHE DI COESIONE SOCIALE	20
03 - SETTORE III GOVERNO E CONTROLLO DEL TERRITORIO	24
05 - Giudice di Pace	1
05 - TUTTI I SETTORI - Attività trasversali	21

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	7
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	16
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	6
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	28
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	1
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	11
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	11
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	4
ARG-I) Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.	1
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specificata)	5
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specificata)	4
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specificata)	3

ARS - Q) Progettazione (specifica)	1
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	1
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	1
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	1
ARS - Z) Amministratori (specifica)	1

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda agli allegati “Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi” e “Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi”.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

VALORE PUBBLICO		
TITOLO	DESCRIZIONE	STAKEHOLDERS
Gli anziani al centro della tutela e della promozione della qualità della vita	Attività di prevenzione e di cura e assistenza agli anziani	Anziani

AREA	OBBIETTIVO STRATEGICO
Area Anziani	Attività di prevenzione con interventi di educazione alla salute
	Attività di promozione della qualità della vita a domicilio attraverso l’assistenza domiciliare e l’assistenza domiciliare integrata
	Attività di cura e assistenza degli anziani non più autosufficienti, riconoscendo e valorizzando le situazioni di autonomia residua, allo scopo di ostacolare e rallentare gli inevitabili processi di perdita

Obiettivi di Accessibilità Fisica e Digitale

Tra gli obiettivi rilevanti per il PIAO, il D.M. n. 30 giugno 2022 n. 132 e il Piano-Tipo allegato indicano gli obiettivi di accessibilità, fisica e digitale.

Per accessibilità fisica si intende la capacità delle strutture dell'Ente di consentire a qualsiasi utente e anche a coloro che necessitano di supporti fisici di assistenza (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere e muoversi autonomamente in ambienti fisici, senza discriminazioni, al fine di adempiere agli obblighi di garantire la piena accessibilità fisica.

Nelle Tabelle che seguono sono indicati i dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale.

ACCESSIBILITA' FISICA	Accessibilità fisica: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
ANNO		
2025-2027	Accessibilità agli Uffici	Segnaletica - opere di adeguamento
2025-2027	Accessibilità luoghi di lavoro	Arredamento, e attrezzature necessarie per assicurare lo svolgimento delle attività lavorative per ogni caso di invalidità dei lavoratori (scrivanie, sedie, PC telefoni, ecc.).

ACCESSIBILITA' DIGITALE	Accessibilità digitale: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
ANNO		
2025-2027	Sito web istituzionale	Siti web e/o app mobili – Adeguamento ai criteri di accessibilità Siti web e/o app mobili – Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo
2025-2027	Formazione	Formazione - Aspetti tecnici Formazione - Aspetti normativi
2025-2027	Postazioni di lavoro	Organizzazione del lavoro - Piano per l'acquisto di soluzioni hardware e software

2.2 Performance

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, secondo le previsioni del D.M. 24 giugno 2022 n. 132 e dello Schema di Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo, i contenuti della presente sottosezione di programmazione non trovano applicazione. Tuttavia, nell'ottica di massima integrazione e coerenza delle varie Sezioni, l'Ente intende adottare il Piano della performance, al fine

di garantire l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi erogati. Tale piano rappresenta un elemento fondamentale per il miglioramento continuo e per l'allineamento alle migliori pratiche di gestione e valutazione delle performance, contribuendo alla realizzazione degli obiettivi strategici definiti dall'Ente. (Allegato 8 - Tabella Piano della performance 2025/2027”).

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

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

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Anna Maria Giulia Pireddu nominata con Decreto del Sindaco n. 9 del 08/09/2023, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno	Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione

	<p>di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>in materia di prevenzione della corruzione:</p> <p>obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <p>obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>In materia di trasparenza:</p> <p>svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 3/2013;</p>	<p>della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <p>di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <p>di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e</p>
--	---	---

	<p>ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p> <p>In materia di whistleblowing: ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p>in materia di inconferibilità e incompatibilità: capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;</p> <p>segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.</p> <p>In materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Responsabile dell'Anagrafe della</p>	<p>Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, Dott. Giovanni</p>	<p>Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure</p>

<p>Stazione Appaltante (RASA)</p>	<p>Saba nominato con decreto del Sindaco n. 5 del 26/02/2020, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.</p>	<p>di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i</p>
<p>Segretario Comunale</p>	<p>Svolge attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); assicura l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adotta le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012);</p>	<p>dirigenti, la responsabilità dirigenziale. Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.</p>

	<p>provvede al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;</p> <p>suggerisce le azioni correttive per le attività più esposte a rischio.</p>	
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione</p>	

	<p>di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	
I dipendenti	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.</p>	
Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente</p>	

	<p>sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	
--	--	--

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale
Nucleo di valutazione (NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere,</p>

	<p>inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Revisore dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

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

Il Comune di Ozieri in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

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

- 1) **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2) **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

3) **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

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

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	2	5	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	0	14	2	0	0
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	4	2	0	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	16	11	1	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	0	0	1	0
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	10	1	0	0
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	0	3	7	1	0
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	0	2	0	2	0
ARG-I) Area dei processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.	0	0	1	0	0
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	0	5	0	0	0
ARS - M) Controllo circolazione stradale	0	0	4	0	0

(specifica)					
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	0	0	3	0	0
ARS - Q) Progettazione (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	0	0	1	0	0
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - Z) Amministratori (specifica)	0	0	1	0	0

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Settore	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
00 - Amministratori	0	0	1	0	0
00 - Segretario	0	1	1	0	0
01 - SETTORE I AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO	0	17	15	1	0
02 - SETTORE II LAVORI PUBBLICI E POLITICHE DI COESIONE SOCIALE	0	14	5	1	0
03 - SETTORE III GOVERNO E CONTROLLO DEL TERRITORIO	0	18	6	0	0
05 - Giudice di Pace	0	0	0	1	0
05 - TUTTI I SETTORI - Attività trasversali	0	9	10	2	0

Si rimanda all'Allegato “**PIAO Sez. 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza**” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

La programmazione delle misure “generali” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati nell' Allegato 4 - Elenco misure generali.

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

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

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

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

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

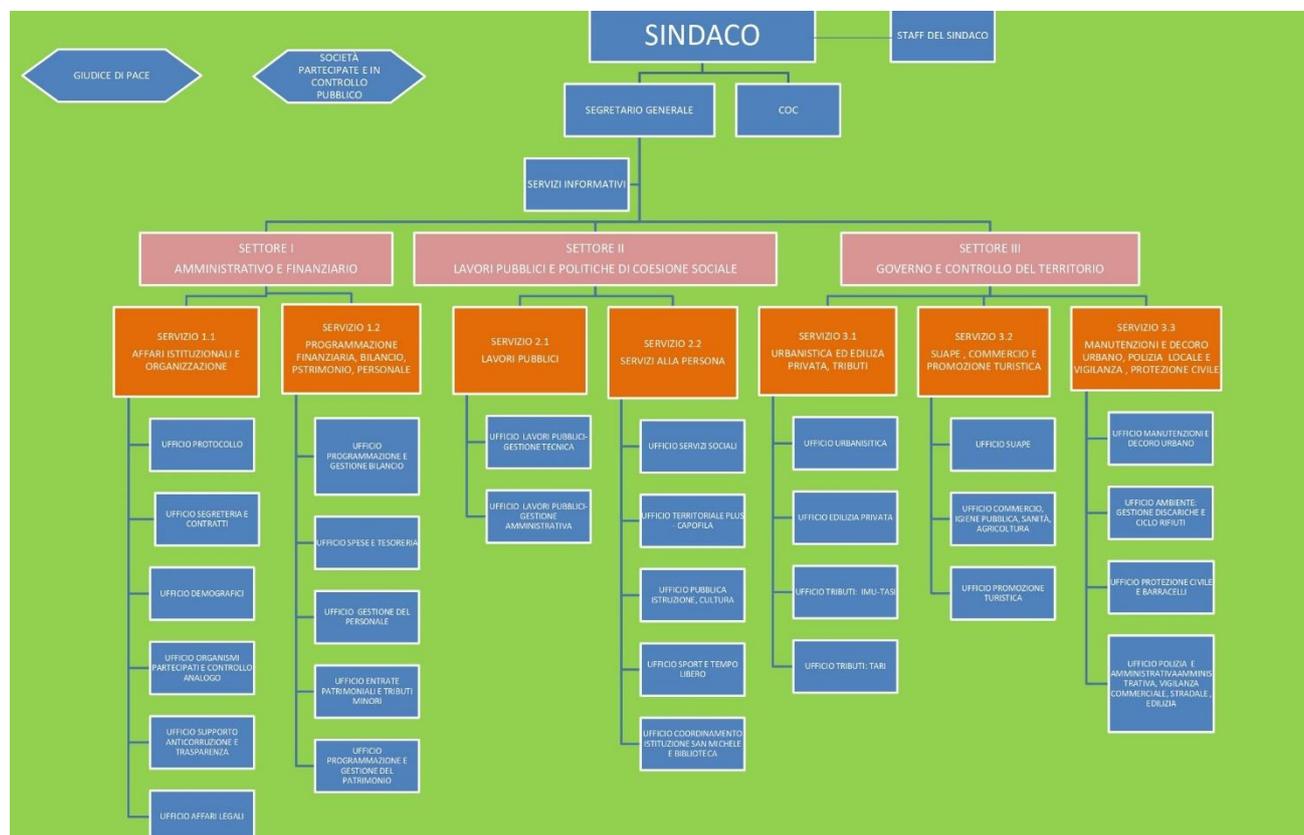
2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'Allegato 7 “Elenco obblighi di pubblicazione” del presente Piano sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere sono stati elaborati dal Comitato Unico di Garanzia con apposito verbale n. 2 del 11/12/2024.

Con nota di protocollo n. 3888 del 07.02.2025 il verbale è stato trasmesso alla Consigliera di parità della provincia di Sassari, alle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL ed alle Rappresentanze

sindacali unitarie. Con la medesima nota è stato richiesto il rilascio del parere di competenza della Consigliera di parità, pervenuto in data 11.03.2025.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione previsti nel citato verbale del CUG. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Azione generale	Azione operativa	Destinatari	Stato raggiungimento azioni previste nel PAP 2024	Target 2025/2027
Favorire e continuare a garantire la partecipazione delle donne dell'Ente a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.	La presente azione dovrà trovare attuazione nel Piano della formazione, all'interno del quale dovrà prevedersi la fruizione di corsi online in modalità <i>smart e-learning</i> .	Tutte le lavoratrici	Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 17.04.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026 è stato altresì approvato il Piano della formazione in cui è stato dettagliato il programma degli interventi formativi predisposto con la collaborazione dei Responsabili dei servizi.	Approvazione/aggiornamento annuale del Piano della formazione Periodo: 2025/2026/2027
Tenere in debita considerazione le esigenze del personale legate a motivi familiari o a particolari condizioni psicofisiche, in particolare, a sostegno della maternità a mezzo di opportuni adeguamenti, dell'organizzazione del lavoro delle donne nei livelli, nei	Attuazione disciplina del lavoro agile che contempli priorità per esigenze di vita familiare di tutti i lavoratori.	Tutti i lavoratori	Approvazione, avvenuta con deliberazione della Giunta Comunale n.160 del 11.09.2024, previa consultazione delle organizzazioni sindacali, del disciplinare sull'applicazione del lavoro agile. La disciplina ed il ricorso al lavoro agile risultano pienamente attivi.	Consolidare la fruizione del lavoro agile favorendone l'accesso da parte dei soggetti interessati. Periodo: 2025/2026/2027

<p>ruoli e nelle posizioni di responsabilità e l'adozione di strategie basate sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ferma restando la disciplina dei CCNL, nonché il rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'amministrazione comunale e le richieste dei dipendenti;</p>				
<p>Garantire il rispetto della pari opportunità di tutti i lavoratori per l'accesso alle procedure selettive o di attribuzione di incarichi di responsabilità.</p>	<p>Attenta predisposizione dei bandi di selezione e vigilanza sull'assenza di elementi che consentano una discriminazione anche solo potenziale.</p>	<p>Tutte le lavoratrici</p>	<p>Misura attuata</p>	<p>Misura da attuare. Periodo: 2025/2026/2027</p>
<p>Garantire la conoscenza al personale neo assunto mediante consegna diretta, all'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro, di tutti i documenti</p>	<p>Verifica adempimento puntuale ufficio personale per consegna codice di comportamento e del contratto integrativo.</p>	<p>Tutti i lavoratori</p>	<p>Misura attuata tramite pubblicazione dei documenti in Amministrazione trasparente – Atti generali</p>	<p>Misura da attuare. Periodo: 2025/2026/2027</p>

riguardanti le prerogative, le garanzie, i diritti ed i doveri dei dipendenti;				
Tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;	Integrazione del codice di comportamento dell'Ente in modo che vengano specificate delle misure di prevenzione dei comportamenti molesti e discriminatori.	Tutti i lavoratori	Misura da attuare mediante adeguamento il codice di comportamento alle indicazioni del DPR 81/2023.	Si prevede l'aggiornamento del codice di comportamento integrativo nell'annualità 2025.
Potenziare la comunicazione interna e la conoscibilità delle attività e delle iniziative, secondo il principio della trasparenza.	Calendarizzazione di apposite riunioni, aperte alla partecipazione di tutti i dipendenti dell'ente, dedicate a far emergere dei contenuti condivisi da inserire nel P.A.P. oltre che a procedere con la rendicontazione delle misure finora attuate	Tutti i lavoratori	Difficoltà di riunione per i molteplici impegni delle parti ma con l'intento di riproporla nel 2025	Misura da attuare nell'annualità 2025
Garantire che la composizione delle Commissioni di Concorso è conforme a quanto stabilito dalla normativa vigente e	Vigilanza e verifica sul rispetto delle pari opportunità nella composizione commissioni di concorso	Tutti i lavoratori	I componenti prendono atto dell'attuazione della misura, il cui vincolo è peraltro espressamente previsto dalla normativa vigente.	Misura da attuare: Periodo 2025/2026/2027

che pertanto viene sempre attivata la ricerca di componenti di entrambi i sessi;				
--	--	--	--	--

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

Missione 1: digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura;

Missione 2: rivoluzione verde e transizione ecologica;

Missione 3: infrastrutture per una mobilità sostenibile;

Missione 4: istruzione e ricerca;

Missione 5: inclusione e coesione;

Missione 6: salute

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l'Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

1.4.1 - Esperienza del Cittadino - Comuni - Aprile 2022

- 1.2 - Abilitazione al Cloud - Comuni - Aprile 2022
- 1.4.4 - SPID CIE - Comuni - Settembre 2022
- 1.4.3 - app IO - Comuni - Settembre 2022
- 1.4.3 - pagoPA - Comuni - maggio 2023
- 1.4.5 - Notifiche Digitali - Comuni - maggio 2024
- 1.4.4 - ANPR ANSC - Comuni - luglio 2024

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	94	117	117	117
N. servizi disponibili nell'App IO	49	50	51	52
n. istanze cittadino/imprese in modalità digitale	4	17	25	30

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
------------	--------------------	----------------	----------------	----------------

Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	15,45	16,96	18,01	18,01
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui (Indicatore tempestività dei pagamenti)	-18	≤ 30	≤ 30	≤ 30

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Ozieri ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 11.09.2024, alla quale si rinvia.

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

1. Premessa e riferimenti normativi

La programmazione del fabbisogno di personale è volta a garantire l'adeguata copertura delle esigenze operative dell'Ente, nel rispetto dei vincoli finanziari e normativi vigenti e viene elaborata in conformità con:

- **D.Lgs. 165/2001**, art.6, che disciplina la programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- **D.Lgs. 150/2009**, che introduce il principio della performance nella gestione del personale;
- **Legge di Bilancio vigente**, che stabilisce vincoli di spesa e capacità assunzionali;
- **D.M. 17 marzo 2020**, che disciplina le capacità assunzionali negli enti locali sulla base del rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente.
- **D.L. 80/2021**, che ha introdotto il PIAO come strumento unitario di pianificazione;

2. Ricognizione delle non eccedenze di personale

In ottemperanza all'art.33 del **D.Lgs.165/2001**, l'Ente con nota prot.n.7490 del 12/03/2025, ha effettuato una ricognizione interna per verificare la presenza di eventuali situazioni di eccedenza e/o in sovrannumero di personale rispetto alle esigenze funzionali nell'ambito dei servizi di propria competenza.

2.1 Esito della ricognizione

In riscontro alla nota, i Responsabili di Servizio:

- ✓ attestano che non risultano posizioni in esubero in relazione alla dotazione organica vigente;
- ✓ formulano la proposta di fabbisogno di personale specificando i profili professionali necessari per integrare la propria dotazione organica al fine di conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della struttura

2.2 Mobilità interna e riallocazione delle risorse

L'Ente ha previsto interventi di mobilità interna per ottimizzare le risorse umane esistenti.

In particolare per far fronte alle esigenze di mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi dell'Ufficio del Giudice di Pace, in previsione del collocamento a riposo di una unità con funzioni di cancelliere, l'Ente ritiene di dover intervenire attraverso l'istituto della mobilità volontaria interna con la formula del 50% del tempo lavorativo.

A tale fine con deliberazione di Giunta Comunale n.39 del 13.03.2025, l'organo esecutivo fornisce gli indirizzi per l'espletamento della procedura di mobilità volontaria interna, a seguito della quale, con determinazione dirigenziale n.138 del 18.03.2025, è stato approvato e immediatamente pubblicato e portato a conoscenza di tutti i dipendenti in possesso dei requisiti ivi descritti, l'avviso di selezione per la procedura di cui trattasi-

3. Analisi del fabbisogno di personale

L'analisi del fabbisogno di personale è stata effettuata considerando:

- a) Sostenibilità finanziaria: rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente intesa come capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b) Stima del trend delle cessazioni sulla base dei pensionamenti;
- c) Stima dell'evoluzione dei bisogni

a) SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA con verifica del rispetto dei limiti di spesa imposti dalla normativa vigente intesa come capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

L'art.33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", DL 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58, ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni dei Comuni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over. L'applicazione della norma e la decorrenza del nuovo sistema sono state demandate all'emanazione di un decreto ministeriale, il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", attuativo delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2, del DL 34/2019, che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia differenziati per fascia demografica dei Comuni. È stata poi emanata una specifica circolare ministeriale, con le indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020, n.226. A partire dalla pubblicazione il 27 luglio 2018 in Gazzetta Ufficiale delle "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" in attuazione degli articoli 6 e seguenti del d.lgs.165/2001, come riformato dal d.lgs.75/2017, che definiscono una metodologia operativa di orientamento che anche gli enti territoriali possono adattare al contesto

ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, **ciascun Comune deve orientare la propria azione in un'ottica permanente di contenimento delle spese di personale, di capacità assunzionale "misurata", di vincoli sul lavoro flessibile e sul trattamento accessorio, nel rispetto prioritario dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006, che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013.**

Limiti di spesa per il personale

- ✓ Verifica prioritaria del rispetto dell'art.1 comma 557 della legge 296/2006, che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013

Prospetto di verifica del rispetto limiti comma 557-562 (media triennio 2011-2013)				
LA SPESA DEL PERSONALE	SPESE TOTALI PER MACROAGGREGATI	PREVISIONI SPESA		
Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno del personale, come da tabella sottostante.	MEDIA 2011/2013	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
SPESE MACROAGGREG. 101	2.914.951,32	2.559.760,12	2.519.236,63	2.507.577,39
SPESE MACROAGGREG. 103	251.828,37	64.255,01	34.969,60	34.696,60
IRAP MACROAGGREG. 102	154.847,14	166.591,39	164.123,05	163.349,80
TOTALE	3.321.626,83	2.790.606,52	2.718.329,28	2.705.623,79
ALTRE SPESE - ISTITUZIONE	693.967,49	682.227,10	682.227,10	682.227,10
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	4.015.594,32	3.472.833,62	3.400.556,38	3.387.850,89
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B) (1)	340.021,48	308.237,23	284.852,28	284.852,28
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	3.675.572,84	3.164.596,39	3.115.704,10	3.102.998,61
DELIBERA G.C.N.177 DEL 27/10/2023	<u>3.675.572,84</u>			

- ✓ Verifica sostenibilità finanziaria di cui all'art.33 del DL n.34 del 2019

L'art.33 del DL n.34 del 2019, come modificato dal comma 853, art.1 della legge del 27 dicembre 2019, n.160 stabilisce 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**».

Pertanto, in conformità al **D.M. 17 marzo 2020**, il Comune di Ozieri, con una popolazione presunta al 31/12/2024 pari a 9.678* unità si colloca come segue:

Valori soglia di massima spesa di personale T1 - Fasce demografiche

FASCE		VALORE SOGLIA
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%

*dato provvisorio in attesa di convalida ISTAT

Nel 2025, L'Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica, potrà incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella sopra riportata come dettagliatamente si evince dal prospetto che segue:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
Anno 2025			
Anno ultimo rendiconto approvato		2023	
Numero abitanti al 31/12/2024 (presunto in attesa di convalida ISTAT)		9.678	
Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)			
Macroaggregato		Anno 2023	
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente		2.029.081,85	
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		51.949,67	
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente		0,00	
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto		0,00	
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		0,00	
altre spese		0,00	
Totale spesa		2.081.031,52	
Entrate correnti (accertamenti di competenza)			
Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023

1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.041.392,66	5.082.921,05	5.238.093,38
2 - Trasferimenti correnti	9.438.452,18	9.947.338,09	10.857.832,26
3 - Entrate extratributarie	2.081.294,00	2.075.486,59	1.883.514,46
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	16.561.138,84	17.105.745,73	17.979.440,10
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			17.215.441,55
F.C.D.E.			1.168.011,14
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			16.047.430,41

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
12,97 %	26,90 %	30,90 %	13,93 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	2.235.727,26
Totale spesa con incremento massimo	4.316.758,78

✓ Verifica limite spesa flessibile di cui all'art.9 comma 28 del DL n.78/2010

L'art.9 comma 28 del D.L.78/2010 ha introdotto il limite sul lavoro flessibile, ancora oggi valido e ancora oggi fissato al 100% della medesima spesa del 2009. Per il Comune di Ozieri tale limite è pari a € 243.978,24.

La previsione di spesa flessibile per l'anno 2025 rimane al di sotto del limite indicato tenuto conto delle esclusioni per fondi etero-finanziati e Fondo povertà.

b) STIMA TREND DELLE CESSAZIONI DAL SERVIZIO

Allo stato attuale, per il triennio 2025-2027, sono previste le cessazioni del personale dipendente che risultano dalla tabella sotto riportata con indicazione della spesa per ciascuna unità:

➤ Cessazioni anno 2025

N.unità	Categoria	Profilo	Emulumenti (CCNL)	Oneri riflessi (CCNL)	Totale	Data cessazione
1	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	23.175,61	8.384,94	31.560,55	31.03.2025
1	Area dei Funzionari ed EQ	Funzionario Amministrativo	29.954,90	7.129,27	37.084,17	Presunta 31.12.2025

➤ Cessazioni anno 2026

Al momento nessuna previsione di cessazione

➤ Cessazioni anno 2027

Al momento nessuna previsione di cessazione

c) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

Piano triennale delle assunzioni per il triennio 2025-2027

Sulla base dei piani e dei programmi di attività approvati nel DUP e nella sottosezione della performance, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità, alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono porre in essere per le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario, si ritiene di soddisfare il fabbisogno di personale con le modalità indicate nei punti che seguono:

1. Completamento della programmazione del 2024

In via preliminare e compatibilmente con le tempistiche dell'ente attuatore, il Comune provvederà all'inserimento del seguente personale già previsto nella programmazione dell'anno precedente:

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Modalità di assunzione	Riferimento normativo/presupposto operativo	Stato attuazione
2024	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario tecnico	n.1 (Full-time)	Assunzione a tempo indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	In attesa di conclusione e procedura di reclutamento o RIPAM per l'assegnazione del personale
2024	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo contabile	n.1 (Full-time)	Assunzione a tempo indeterminato	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2	In attesa di conclusione e procedura di reclutamento o RIPAM per l'assegnazione del personale

2. Utilizzo personale altri enti ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 311/2004

L'Ente anche nell'anno 2025 intende continuare ad utilizzare le figure sotto indicate attraverso l'istituto dello "scavalco d'eccedenza":

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Modalità di assunzione	Riferimento normativo/presupposto operativo	Stato attuazione
2025	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo contabile	n.1 (Part-time – 12 ore settimanali)	Assunzione a tempo determinato. Delibera G.C. n.213 del 22.11.2024	comma 557 dell'art.1 della legge 311/2004	Proroga dal 01.01.2025 al 31/12/2025
2025	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo Tecnico	n.1 (Part-time – 12 ore settimanali)	Assunzione a tempo determinato. Delibera G.C. n.213 del 22.11.2024	comma 557 dell'art.1 della legge 311/2004	Dal 01.12.2024 al 30.06.2025

3. Assunzioni a tempo indeterminato

L'Ente, tenuto conto della rilevazione dei fabbisogni trasmessa dai Responsabili di Servizio, delle previsioni di pensionamento nei vari settori, delle risorse finanziarie disponibili, stabilisce di attuare procedure di reclutamento di personale delle diverse Aree e Profili Professionali, in ambito tecnico e amministrativo, in proporzione alle cessazioni, come schematizzato nella tabella di seguito riportata:

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Spesa annuale inclusi oneri riflessi e irap	Riferimento normativo/presupposto operativo	Note
2025	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Funzionario Istruttore direttivo amministrativo contabile	n.1 (Full-time)	€ 34.425,85	Modalità di reclutamento: - Concorso - Utilizzo graduatorie altri enti	Subordinata alla cessazione di n.1 unità entro il 31.12.2025

2025	Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	n.1 (Full-time)	€ 31.727,42	Modalità di reclutamento: - Concorso - Utilizzo graduatorie altri enti	In sostituzione dell'unità cessata al 31.03.2025
2025	Area degli Operatori Esperti	Operaio specializzato Manutentore Eletttricista	n.1 (Full-time)	€ 29.851,79	Modalità di reclutamento (indicare ordine): <input type="checkbox"/> Concorso <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Utilizzo graduatorie altri enti	In sostituzione dell'unità cessata al 31.12.2024 Decorrenza 31.12.2025
Totale spesa inclusi Oneri e Irap – anno 2025				€ 96.005,06		

4. Assunzioni a tempo determinato – Comune di Ozieri

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Spesa annuale inclusi oneri riflessi e irap	Riferimento normativo/presupposto operativo	Note
2025	Area degli Operatori Esperti	Operaio specializzato Manutentore	n.1 (Full-time)	2025 = € 22.388,84	Proroga contratto	Dal 01.04.2025 al 31.12.2025
2025 2026	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	n.1 (Full-time)	2025 = € 7.931,86	Proroga contratto	Dal 01.10.2025 al 30.09.2026 Subordinato alla prosecuzione del comando MEF
2025	Area degli istruttori	Agenti di polizia Locale	n. 2 (part time 50%)	2025 = € 16.000,00	Assunzione da proventi CDS	Mesi 6 Assunzione data presunta

						05.2025
Totale spesa inclusi Oneri e Irap – anno 2025				€ 46.320,70		
Totale spesa ESCLUSA Irap – anno 2025				€ 40.439,75		

5. Altre forme di lavoro flessibile

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Tipologia di assunzione	Spesa prevista competenza 2025	Note
2025			n.4 unità	TIROCINI	€ 19.200,00	
2025	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	n.1unità part-time 50%	SOMMINISTRAZIONE LAVORO	€ 9.358,41	Dal 01.12.2024 al 31.05.2025
2025	Area degli Istruttori	n. 2 Istruttore Tecnico e n.1 Istruttore Amministrativo	n.3 unità	CANTIERI LAVORO	€ 15.718,38	Fino al 28.02.2025 (€ 62.873,52 per 8 mesi)
Totale PREVISIONE SPESA – anno 2025					€ 44.276,79	

6. Assunzioni a tempo determinato – UFFICIO DI PIANO PLUS del Distretto di Ozieri

Con nota prot.n.7598 del 12.03.2025 come integrata con nota prot.n.8485 del 26.03.2025, la Responsabile dell'Ufficio di Piano Plus del Distretto di Ozieri rappresenta il seguente fabbisogno di personale indicando altresì le modalità di copertura della spesa e che la stessa non incide sul bilancio dell'Ente né rileva ai fini del rispetto dei limiti in quanto risulta essere "etero-finanziata".

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Tipologia di assunzione	Riferimento normativo/preposto operativo	Note
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Proroga contratto Dal 01.08.2025 al 31.07.2026	Gestione Fondo Povertà e/o altri fondi PLUS

				Determinazioni e dirigenziale n.488 del 31.07.2024		
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Assistente sociale	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus Determinazioni e dirigenziale n.550 del 02.09.2024	Proroga contratto Dal 01.09.2025 al 31.08.2026	Gestione Fondo Povertà e/o altri fondi PLUS
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Psicologo	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus Determinazioni e dirigenziale n.625 del 30.09.2024	Proroga contratto Dal 01.10.2025 al 30.09.2026	Gestione Fondo Povertà e/o altri fondi PLUS
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo - contabile	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Nuova assunzione in sostituzione del dipendente dimissionario Dal 01.05.2025 al 30.04.2026	Gestione Fondo Povertà e/o altri fondi PLUS
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo amministrativo	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Nuova assunzione in sostituzione del dipendente dimissionario Dal 01.09.2025 al 31.08.2026	Subordinata all'attuazione del Programma nazionale inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 Selezione previste a livello nazionale con relativa ripartizione

						territoriale – Fondi etero- finanziati. Vedi nota prot.n.8584 del 21-03-2025 della Responsabile del Servizio preposto
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo contabile	n.1 (Full- time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Nuova assunzione in sostituzione del dipendente dimissionario Dal 01.09.2025 al 31.08.2026	Subordinata all'attuazione del Programma nazionale inclusione e lotta alla povertà 2021- 2027 Selezione previste a livello nazionale con relativa ripartizione territoriale – Fondi etero- finanziati. Vedi nota prot.n.8584 del 21-03-2025 della Responsabile del Servizio preposto
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo Psicologo	n.1 (Full- time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Nuova assunzione in sostituzione del dipendente dimissionario Dal 01.09.2025 al 31.08.2026	Subordinata all'attuazione del Programma nazionale inclusione e lotta alla povertà 2021- 2027 Selezione previste a livello nazionale con relativa ripartizione territoriale –

						Fondi etero-finanziati. Vedi nota prot.n.8584 del 21-03-2025 della Responsabile del Servizio preposto
2025 2026	Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione	Istruttore direttivo Educatore Professionale	n.1 (Full-time)	Tempo determinato Ufficio di Piano Plus	Nuova assunzione in sostituzione del dipendente dimissionario Dal 01.09.2025 al 31.08.2026	Subordinata all'attuazione del Programma nazionale inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 Selezione previste a livello nazionale con relativa ripartizione territoriale – Fondi etero-finanziati. Vedi nota prot.n.8584 del 21-03-2025 della Responsabile del Servizio preposto

In data 31.03.2025, con nota prot. n.9336, il Revisore dei conti esprime parere favorevole ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine alla SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.

4. MONITORAGGIO

Come previsto dall'articolo 6 del DM 132/2022, la presente sottosezione non è stata predisposta.