



Comune di Mandas

Città Metropolitana di Cagliari

Piazza del Ducato di Mandas n. 1 – 09040 Mandas

Tel. 070/987801 - 98780208

e-mail comune.mandas@cert.legalmail.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

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

Premessa

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

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

Come riportato nel verbale della commissione Arconet del 14 dicembre 2022, il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato dal DM 30 giugno 2022, n. 132, dedica un apposito articolo al rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto” (art. 8, comma 1).

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il successivo art. 8 comma 2, precisa che *“in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*.

Nello spirito delle finalità del PIAO, pertanto, il presente documento costituisce un aggiornamento dinamico e operativo, in sinergia con gli strumenti di programmazione di appannaggio dell'ente locale e comprende e assorbe i seguenti documenti:

- Piano azioni positive 2025-27;
- Piano degli obiettivi di performance per l'annualità 2025
- Conferma PTPCT 2024/2026 in attuazione delle disposizioni di cui alla delibera ANAC 264 del 20.06.2023 come modificato con delibera 601 del 19 dicembre 2023;
- Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027
- Piano della formazione 2025

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. Funzionale all'attuazione del PNRR.

Il testo normativo è stato aggiornato dal D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, recante "Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità", in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227", che ha inserito dopo il comma due i seguenti:

«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associate».

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

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

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

Rilevato che L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, il quale prevede che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Le amministrazioni possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti;

OSSERVATO CHE nel comune di Mandas nell'anno 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sussistono alcune delle circostanze sopra sinteticamente riportate;

Richiamata pertanto la deliberazione G.C. n. 17 del 10.03.2025 con il quale il comune di Mandas ha confermato il PTCPT 2022/2024;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani quivi assorbiti

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1 SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	MANDAS	
Indirizzo	Piazza del Ducato di Mandas	
Recapito telefonico	070 987801	
Indirizzo internet	https://www.comune.mandas.ca.it/	
e-mail	comune.mandas@cert.legalmail.it	
PEC	comune.mandas@cert.legalmail.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F: 80012750925 - P.IVA.:01686620921	
Sindaco	Umberto Oppus	
Numero dipendenti al 31.12.2024	9 tempo indeterminato 2 tempo determinato (art. 90 – art. 110 267/2000)	
Numero abitanti al 31.12.2024	1957	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
<p style="text-align: center;">2.1. Programmazione VALORE PUBBLICO</p>
<p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 50 del 27/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>
<p style="text-align: center;">2.2. PERFORMANCE</p>
<p>L'art. 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, in particolare ai cc. 1 e 2 lett a), dispone:</p> <p>- 1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.</p> <p>- 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:</p> <p>a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;</p> <p>Il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:</p>

- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;

- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

La presente sezione del PIAO 2025/2027 pertanto è dedicata alla definizione degli obiettivi di performance del 2025.

L'art. 4 c. 2 del d.lgs. 150/2009 stabilisce che il piano della performance, si articola attraverso le seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla Performance di cui all'art. 10;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

L'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs n. 74/2017 dispone che gli obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione sono individuati in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance e programmati: ".in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa."

Gli obiettivi devono essere

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) Riferibili ad un arco di tempo determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) Correlati alla qualità e quantità di risorse disponibili.

Le pubbliche amministrazioni redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con

riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

DEFINIZIONE OBIETTIVI

Gli obiettivi del presente piano sono stati definiti in relazione alle esigenze primarie dell'Ente, sulla base degli indirizzi del Sindaco e degli Assessori, ed in coerenza con gli obiettivi di Bilancio 2025, indicati nei documenti programmatici ed in particolare nel Documento Unico di Programmazione (DUP), recante i programmi che l'Amministrazione intende realizzare;

Detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

I Responsabili delle singole Unità Organizzative (per questo Ente Responsabili di Servizio) rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni), dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione) nonché delle procedure di reperimento e di acquisizione dei fattori produttivi, salvo che quest' ultima sia assegnata ad un'Unità di supporto;

L'attività di sovrintendenza e coordinamento delle funzioni ed attività dei Responsabili Servizi è svolta istituzionalmente dal Segretario Comunale;

Il piano degli obiettivi per il 2025, come meglio dettagliato nel prospetto seguente e in armonia con il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è composto da:

- Scheda valutazione Performance organizzativa Ente,
- Scheda dirigenza Titolare di EQ Servizio Amministrativo e finanziario,
- Scheda dirigenza Servizio socio assistenziale culturale,
- Scheda dirigenza Titolare di EQ Servizio tecnico,
- Scheda di valutazione dipendenti;

I Responsabili Servizio provvederanno ad assegnare gli obiettivi specifici al personale incaricato nella propria unità organizzativa;

Si allegano le schede relative agli obiettivi del Piano della Performance per il 2025, come validato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, composto in forma collegiale dal Segretario comunale e dal componente esterno Dott.ssa Emanuela Sias, con particolare riferimento all'annualità corrente, allegate al presente documento (vedi documento allegato).

2.3.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Considerazioni generali

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento 2024 del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, il quale prevede che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le seguenti circostanze:

- Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- Modifiche organizzative rilevanti;
- Modifiche degli obiettivi strategici;
- Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO.

Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti;

OSSERVATO CHE nel comune di Mandas nel corso del 2024 non si sono verificati eventi corruttivi e non sussiste alcuna delle circostanze sopra sinteticamente riportate;

	<p>Osservato Inoltre che, il comune di Mandas ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 21 gennaio 2025 al 30 gennaio 2025, un avviso di pre-informazione rivolto agli stakeholders, per recepire eventuali proposte ed osservazioni.</p> <p>L'avviso e il modulo per le osservazioni sono reperibili al link: https://www.comunemandas.su.it</p> <p>Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione</p> <p>Si richiama pertanto la deliberazione G.C. n. 17 del 10.03.2025 con il quale il comune di Mandas ha confermato il PTCPT 2022/2024 con le specifiche circa l'analisi del contesto esterno ed interno all'ente che palesano la possibilità di riconfermare il Piano per l'annualità in corso.</p>
<p>Analisi contesto esterno</p>	<p>L'analisi del contesto esterno ha quale obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione e l'ente operano, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Il Comune di Mandas si estende per 45,04 Kmq nella parte nord-orientale della provincia di Cagliari, al confine con quella di Nuoro, sull'altopiano della Trexenta. Alle tradizionali attività agro-pastorali si affiancano modeste iniziative industriali: il settore primario è presente con la coltivazione di cereali, frumento, ortaggi, foraggi, vite e olivo e con l'allevamento di bovini, suini, ovini, caprini, equini e avicoli; l'industria è costituita da imprese che operano nei comparti del lattiero-caseario, dei laterizi, dei mobili, metallurgico ed edile; il terziario si compone di una sufficiente rete distributiva, ma necessita di servizi più qualificati. Inserita in circuiti turistico/commerciali – in costante espansione negli ultimi anni grazie alla rete del c.d. trenino verde, ai percorsi legati a David Herbert Lawrence e al Cammino di Santu Jacu.</p> <p>Mandas è inserita nell'ambito territoriale della Comunità montana "Sarcidano Barbagia di Seulo", e gravita su Cagliari e il vicino centro di Senorbì per i servizi e le strutture burocratico-amministrative non disponibili sul posto.</p> <p>È sede della ProLoco e di numerose associazioni culturali dedite a numerose attività sociali e attive sul territorio nella organizzazione di eventi e collaborazione alla realizzazione di manifestazioni di diversa natura ma di chiara attrattiva socio-culturale e sportiva (sono infatti presenti anche associazioni sportive dedite alla pratica di sport differenti) è presente inoltre anche la stazione dei carabinieri.</p> <p>Tra le strutture sociali annovera anche n. 2 casa di riposo/ strutture integrate. Le scuole assicurano la frequenza delle classi dell'obbligo di primo e secondo grado. per l'arricchimento culturale è presente la biblioteca comunale.</p> <p>Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione e soggiorno.</p> <p>A livello sanitario, localmente è assicurato il servizio farmaceutico e Mandas risulta sede di un ambulatorio polivalente</p> <p>Le informazioni sul contesto esterno si possono ricavare dalla relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata annualmente in Parlamento dal Ministero dell'Interno consultabile all'indirizzo https://www.camera.it/leg18/491?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=documento&numero=005&doc=pdfel</p> <p>Ulteriori informazioni sono desumibili dalle relazioni semestrali relative all'attività</p>

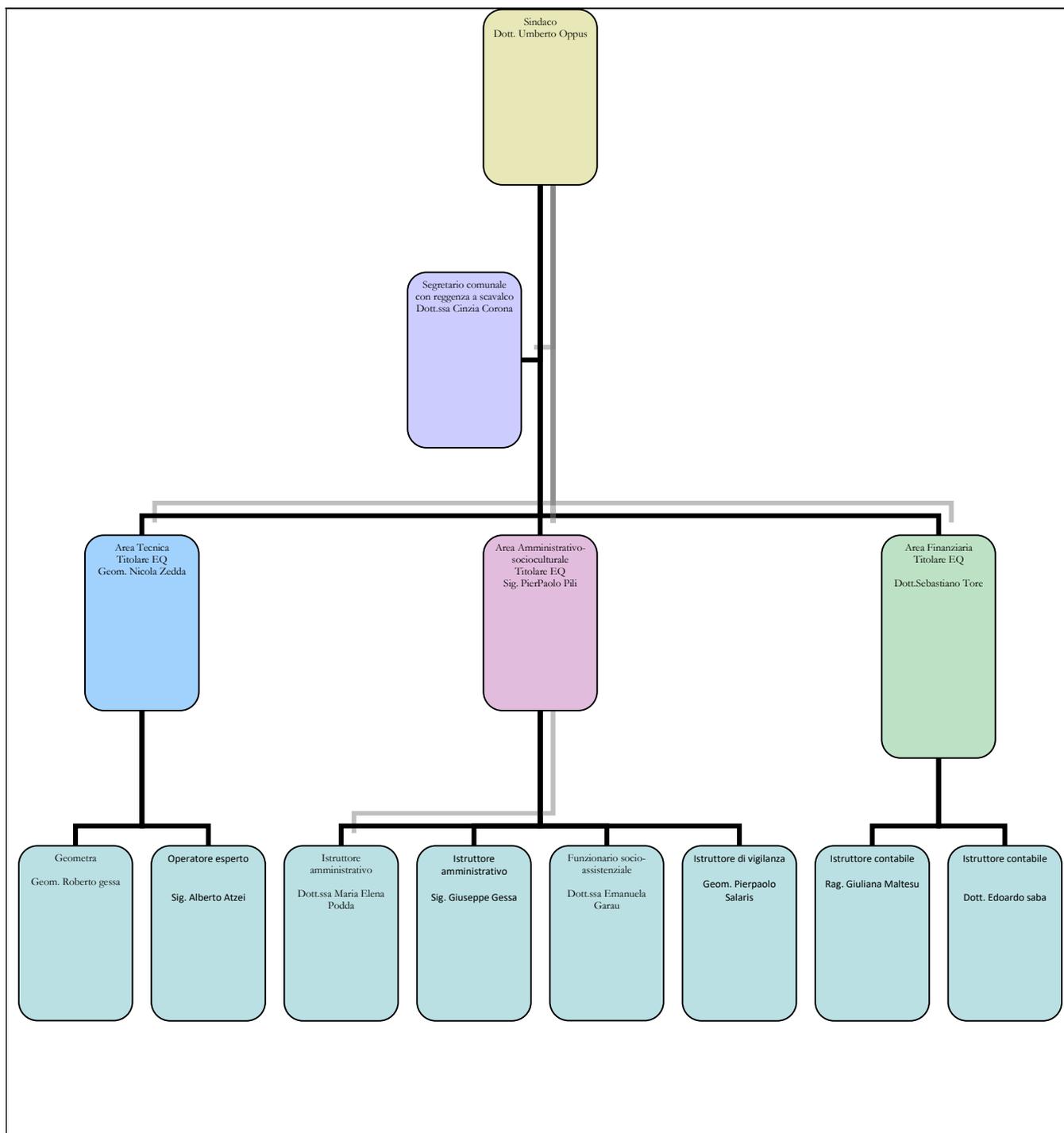
	<p>svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) scaricabili al link: https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/ Nello specifico, per quanto concerne il territorio del comune, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso dell'Ente si evidenzia preliminarmente la non sussistenza di fenomeni illeciti di particolare gravità. Non si registrano aspetti di particolare rilievo concernenti la sicurezza pubblica. L'attività di prevenzione e repressione viene svolta dalla Stazione dei Carabinieri ubicata presso il Comune di Mandas. L'occupazione, specialmente per quanto riguarda i giovani e le donne, presenta situazioni allarmanti, come si evince dall'indice di vulnerabilità sociale (ovvero l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica). Dall'analisi dei dati pubblicati da ISTAT e reperibili al seguente link https://ottomilacensus.istat.it/sottotema/092/092036/15/ si rileva tuttavia come tale indice sia in linea con quello degli altri enti della Regione Sardegna e sia rimasto costante per l'ente in indirizzo dal 1991 ad oggi sebbene sia lievemente migliorato dal 2001 al 2011. Nonostante quindi questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale. Infatti, nel complesso il comune di Mandas ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.</p>
<p>Analisi contesto interno</p>	<p>Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione. La struttura organizzativa del Comune di Mandas è stata modificata più volte in ragione del susseguirsi delle diverse amministrazioni. Attualmente sono previste tre Aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Area amministrativa e socio/assistenziale - Area tecnica - Area finanziaria, tributi e personale <p>Il modello organizzativo si iscrive in uno schema elementare, semplice e poco strutturato, tipico degli enti di piccole dimensioni, con una struttura amministrativa dotata di risorse limitate. Il numero di dipendenti effettivamente in servizio, al netto dunque dei posti vacanti presenti in dotazione organica, appare complessivamente in linea con quello di enti di pari dimensioni, anche se necessiterebbe di un maggior numero di unità per garantire soddisfacenti livelli di funzionalità del sistema amministrativo. Occorre dare atto che nel corso degli ultimi due anni l'ente ha provveduto a diverse assunzioni completando la propria struttura organizzativa interna nel 2024 mediante l'espletamento del concorso per il funzionario socio-assistenziale e l'operatore esperto da assegnare al settore tecnico. Le assunzioni sono state completate a marzo 2025. L'ente inoltre si è dotato nell'ambito dei fondi PNRR di due figure professionali per la gestione dei progetti di cui sopra, una deputata all'area tecnica e l'altra alla rendicontazione delle pratiche PNRR Ulteriori sofferenze sono da ricondurre inoltre a fattori strutturali quali, principalmente, l'esperato carico di adempimenti progressivamente imposti agli enti locali negli ultimi anni nonché la gestione di numerosi progetti e finanziamenti ottenuti dal comune nell'ultimo anno e la ribadita necessità di revisionare integralmente il funzionigramma dell'ente per una migliore organizzazione interna</p>

	<p>agli uffici e al personale interno ai diversi settori.</p> <p>Il personale possiede un sufficiente livello di competenze professionali nello specifico ambito settoriale assegnato, anche se necessiterebbe di maggiore conoscenza dei sistemi e delle tecnologie informatiche da sviluppare attraverso apposite giornate formative nonché di una generale riorganizzazione al fine di meglio portare assicurare il buon andamento dell'amministrazione.</p> <p>Il titoli di studio posseduti dai dipendenti sono suddivisi in tale maniera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 7 titoli di scuola secondaria di 2° grado, posseduti da 5 Dipendenti posizionati nella categoria Istruttori e da 2 dipendenti nella categoria Funzionari EQ; - n. 4 titoli di laurea magistrale, posseduti da 2 dipendenti posizionati nella categoria Istruttori e da 2 dipendenti nella categoria Funzionari EQ. <p>L'analisi del contesto interno evidenzia comunque la presenza di una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza anche se in forte difficoltà nel rispetto delle tempistiche imposte, sebbene si registri un netto miglioramento nel corso del 2024 anche nella gestione degli adempimenti in materia di trasparenza e obblighi di pubblicazione.</p> <p>Per meglio chiarire sul punto, nel 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nessun dipendente o amministratore ha subito sentenze di condanna per reati contro la P.A., o comunque connesse a fenomeni di corruzione e di cattiva gestione - non sono pervenute segnalazioni di illegittimità da parte dei dipendenti, amministratori, cittadini e/o associazioni; - quanto alle richieste evase di accesso agli atti, si rimanda al registro degli accessi, istituito dall'Ente, visionabile al seguente link: https://servizi.comune.mandas.su.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=137&IDNODE=
--	---

<p>SEZIONE 3</p> <p>ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>

		NOTE
<p>Referente per l'effettiva inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità, art. 6 D.Lgs. 80/2021, come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023.</p>	<p>Il D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023, pubblicato nella GU del 12 gennaio 2024 n. 9, ha modificato la previsione dell'art. 6 del D.L. 80/2021, inserendo i commi 2 bis e 2 ter, recanti:</p> <p>«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e</p>	<p>In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, la Dott.ssa Emanuela Garau, Funzionario socio-assistenziale.</p>

	<p>strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b).Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica.</p> <p>2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».</p>	
<p>Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p>	<p>Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 18/03/2024 e ss.mm.ii.</p>	



Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006

Piano Azioni Positive 2025/2027 – vedi documento allegato

Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

l'ente richiama il proprio Regolamento sul lavoro agile allegato al P.I.A.O. 2023/2025 approvato con deliberazione della G.C. n. 36 del 17/04/2023

<p>IL PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE</p>	<p>Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo. 	<p>La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica. La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della privacy, mentre la formazione specialistica, sarà svolta nelle materie di pertinenza dei vari uffici (appalti, urbanistica, lavori pubblici, servizi di stato civile, ecc).</p> <p>L'ente intende dotarsi di un piano della formazione nel corso del 2025 che qui si allega – vedi documento allegato</p>
<p>Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, allegato 3.3 al presente documento correlato del parere del revisore dei conti giusto verbale n. 5 del 25/03/2025 assunto al prot. n. 2393 del 26/03/2025</p>	

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), non è obbligatorio nei Comuni con meno di 15.000 abitanti-. Lo stesso potrà essere comunque effettuato in forma Associata attraverso l'individuazione di un ufficio esistente in ambito provinciale o metropolitano. ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 9, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) previa stipula di apposita convenzione.



Comune di Mandas

Città Metropolitana di Cagliari

Piazza del Ducato di Mandas n. 1 – 09040 Mandas

Tel. 070/987801 - 98780208

e-mail comune.mandas@cert.legalmail.it

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE (P.A.P.) PER LA REALIZZAZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ UOMO/DONNA NEL LAVORO – TRIENNIO 2025/27. - ALLEGATO P.I.A.O 2025/2027

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

In ottemperanza alle indicazioni impartite dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con direttive del 4 marzo 2011 e del 26 giugno 2019, in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano Triennale va aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il presente Piano è rivolto a promuovere nell’ambito del Comune di Mandas l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

CONSIDERATO che:

- le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne;
- La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.
- Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.
- Il Comune di Mandas, consapevole dell’importanza di uno strumento finalizzato all’attuazione delle leggi di pari opportunità intende armonizzare la propria attività, al

perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

DATO ATTO che la dotazione organica del personale dipendente alla data odierna risulta essere la seguente:

AREA	NUMERO		Maschi	Femmine	Incidenza femminile
FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	4		3	1	25%
			75%	25%	100%
ISTRUTTORI	6		4	2	33,33%
			66,66	33,33	100%
OPERATORI ESPERTI	1		1	0	0%
			100%	0%	100%
TOTALE COMPLESSIVO	11	11	8	3	27,27%
PERSONALE ex art. 90	1	1	0	1	100%
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		3	3	0	0%

Ripartizione per settori:

CATEGORIA	NUMERO		Maschi	Femmine	Incidenza femminile per categoria	Incidenza femminile per settore
Servizio Amministrativo socio culturale	4	n. 2 Funzionario	1	1	50%	50%
		n. 2 Istruttori	1	1	50,00%	
Servizio Tecnico	3	n. 1 Funzionario	1	0	0%	0%
		n. 1 Istruttori	1	0	0%	
		n. 1 Operatore esperto	1	0	0%	
Servizio Finanziario	3	n. 1 Funzionario	1	0	0%	33,33%
		n. 2 Istruttore	1	1	50%	

Alla luce del quadro descritto, si prende atto della presenza femminile nelle Posizioni Organizzative per una percentuale del 0,00%, nelle figure apicali (funzionari) i posti ricoperti dalle donne sono pari al 25%.

Si evidenzia la prevalenza assoluta maschile nell'ufficio tecnico, mentre nell'ufficio amministrativo si verifica una perfetta parità, in quello finanziario la presenza femminile è relativa al 1/3 delle figure impiegate.

Come riscontrabile dalla tabella si rileva che la presenza femminile nell'organico comunale è pari al 27,27% del totale.

Piano 2025/27

Il Piano triennale di Azioni Positive 2025 del Comune di Mandas deve rappresentare uno strumento per offrire a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori la possibilità di svolgere le proprie mansioni in un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio.

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive pertanto è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Art. 1

OBIETTIVI

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

OBIETTIVO 1 Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, anche attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo, individuando e, se necessario attuando tempestivamente le opportune azioni correttive;

OBIETTIVO 2 Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e delle commissioni.

OBIETTIVO 3 Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Art. 2

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

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

In relazione alla necessità, sempre più ricorrente negli ultimi anni, di adeguare l'organizzazione dell'ente rispetto ai mutati scenari normativi e tecnologici, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà.

Occorre pertanto rendere flessibile l'evoluzione dell'organizzazione, nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

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

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

Si propone la costituzione del Comitato Unico di Garanzia che dovrà perseguire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. presentare all'amministrazione delle proposte volte alla razionalizzazione dell'organizzazione del Comune per rendere la medesima maggiormente aderente alla normativa in materia di pari opportunità;
- b. assicurare nell'ambito del lavoro, parità e pari opportunità di fatto, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla 'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua.
- c. favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dai principi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica dei lavoratori.

Con particolare riferimento al benessere organizzativo il CUG si impegna a proporre all'amministrazione delle azioni mirate a risolvere eventuali criticità manifestate dai dipendenti ed evidenziate nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro correlato.

Art. 3

Ambito di azione: assunzioni e commissioni (OBIETTIVO 2)

- 1) Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Art. 4

Ambito di azione: conciliazione e flessibilità orarie (OBIETTIVO 3)

- 1) Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".
- 2) Il Comune favorisce le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo della flessibilità dell'orario.

Flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi

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

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

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

L'ufficio personale rende disponibile la consultazione da parte dei dipendenti e delle dipendenti della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro.

COSTI: Le attività del piano riconducibili a funzioni istituzionali dell'Ente, svolte dal personale nell'orario ordinario d'ufficio non richiederanno oneri aggiuntivi, le attività istituzionali svolte al di fuori dell'orario d'ufficio o quelle extraistituzionali che si rendessero necessarie saranno finanziate con finanziamenti da parte di enti pubblici o privati. Pertanto le risorse finanziarie impiegate si riferiscono attualmente alle ore di lavoro destinate alle attività del piano all'interno dell'orario settimanale contrattuale.



Comune di Mandas

Città Metropolitana di Cagliari

Piazza del Ducato di Mandas n. 1 – 09040 Mandas

Tel. 070/987801 - 98780208

e-mail comune.mandas@cert.legalmail.it

TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

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

Si richiama l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4.(.....) Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede inoltre che *5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*”

Si rileva ancora che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale” e l'articolo 6-ter, “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”, ha emanato le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;
- le linee di indirizzo sono adottate con decreto di natura non regolamentare ai sensi del novellato articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore.

L'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

In riferimento alle eccedenze di personale l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Preso atto che il Comune di Mandas non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come stabilito dall'art. 33 D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, ai commi da 1 a 4.

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

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

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

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE E CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI:

L'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i., commi 557 e segg., recitano: *"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a)... b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."*

L'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non

superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “**Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni**”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, ha provveduto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

“a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata”.

Richiamata inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni; Evidenziato che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo

rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

DATI COMUNE DI MANDAS:

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

- la spesa complessiva di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato, rendiconto dell'anno 2023, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) **ammonta a € 401.987,82;**
- la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a 2.845.674,25 come evidenziato nel prospetto seguente:

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Titoli 1 2 3	2.588.999,32	2.909.829,15	3.038.194,29
Totale	Media		2.845.674,25
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione anno 2023			59.799,29
Media delle entrate correnti del triennio 2021/2023 al netto del FCDE anno 2023			2.785.874,96

RILEVATO pertanto che sulla base dei parametri sopra indicati il valore soglia calcolato per l'Ente risulta, pari al 15,57 %:

$$\text{Rapporto tra } \frac{\text{Spesa del Personale Anno 2023:}}{\text{Media Entrate Correnti 2021-2023 al netto FCDE:}} = 14,43\%$$

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità, fissato per gli enti con un numero di abitanti tra 1.000 e 1.999 del 28,60%;

CONSIDERATO che, ai sensi degli artt. 4-5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.
- Dal 2025 è venuta meno la possibilità di incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- Dal 2025 inoltre NON È PIÙ POSSIBILE utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO altresì che:

- il limite di incremento della spesa del personale nel rispetto delle soglie indicate nel Decreto Ministeriale è pari a € 394.772,42;

ATTESO che a seguito di ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

PROGRAMAZIONE ASSUNZIONI

DATO atto che questa amministrazione ha provveduto in data 01/03/2025 alla contrattualizzazione del Funzionario Assistente Sociale e dell'Operatore Esperto Tecnico, a seguito di procedure concorsuali esperite e conclusesi nel corso dell'anno 2024 previste nel PIAO 2024/2026.

Anno 2025

- non sono previste nuove assunzioni;

Anno 2026

- non sono previste nuove assunzioni;

Anno 2027

- non sono previste nuove assunzioni;

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

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

CONSIDERATO CHE:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2025-2027 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;
- questo ente non ha personale in esubero ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;

VISTO in proposito il parere favorevole rilasciato in data 25/03/2025, con verbale n. 5 e acquisito al protocollo dell'ente in data 26/03/2025 numero 2393 con cui l'organo di revisione economico-

finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

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

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

DOTAZIONE ORGANICA

Alla data del 01/03/2025

FABBISOGNO PER AREA		
AREA FINANZIARIA		
N. 1 Funzionario Amministrativo - Contabile	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Istruttore Amministrativo - Contabile	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
AREA TECNICA		
N. 1 Funzionario Tecnico	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 1 istruttore tecnico	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 OpetoreTecnico esperto	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
AREA AMMINISTRATIVO SOCIALE		
N. 1 Funzionario Amministrativo	Full time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Funzionario Sociale	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Istruttore Amministrativo	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Istruttore Amministrativo	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
N. 1 Istruttore Polizia Locale	Full Time	FABBISOGNO COPERTO
UFFICIO STAFF		
N. 1 Istruttore Amministrativo	Full Time	FABBISOGNO COPERTO Ex art. 90 D.Lgs 267/2000

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO

2023

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	275.053,94€
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	275.053,94€
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	38.325,84 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	

U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	88.608,04 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €

U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico <i>all'ente</i>	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	401.987,82 €

ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	0,00 €
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	401.987,82 €

		ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2025		
		ANNO	VALORE	FASCIA
	Popolazione al 31 dicembre	2024	1.957	b
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	401.987,82	(l)
		2021	2.588.999,32 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	2.909.829,15 €	
		2023	3.038.194,29 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.845.674,25 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	59.799,29 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	2.785.874,96 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		14,43%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))

(f)

394.772,42 €

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1

(f1)

796.760,24 €

Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo

2025

(g)

28,60%

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

2025

(h)

796.760,24 €

OK

Nucleo di Valutazione

COMUNE DI MANDAS

Al Sindaco

Ai Responsabili incaricati di EQ

Verbale n. 1/2025

Nel giorno 13 marzo 2025 alle ore 9,15 il Nucleo di Valutazione, in videoconferenza, si è riunito sul seguente ordine del giorno:

1. **Definizione obiettivi di Performance 2025;**
2. **Varie ed eventuali**

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott.ssa Cinzia Corona	Segretario Comunale- Presidente	X	
Dott.ssa Emanuela Sias	Componente	X	

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 169 TUEL secondo cui *“il piano dettagliato degli obiettivie il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”*.

Visto il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto l'All. n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 nel quale viene prevista l'approvazione del Documento Unico di Programmazione, che definisce le linee strategiche e operative di ciascun ente, dalle quali discende la programmazione esecutiva finalizzata alla valutazione della performance;

Visto l'articolo 6, comma 6, del decreto legge n. 80/2021, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 che introduce il nuovo documento denominato “Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

Visto il DPR del 24 giugno 2022, n. 81, Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali anche il Piano delle Performance;

Visto il DM N. 132 del 30 giugno 2022 Regolamento recante definizione dei contenuti del PIAO;

Tenuto conto che l'Ente ha approvato il Dup 2025/2027 con Del. CC n. 50 del 27/12/2024 e il Bilancio di Previsione 2025/2027 con Del. CC n. 1 del 31/01/2025

Viste le proposte presentate dai Responsabili di Servizio al fine di individuare gli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2025 da riportare nel PIAO;

Considerato che è necessario individuare comportamenti professionali del personale incaricato di EQ, oggetto di valutazione per l'anno 2025 e seguenti;

Tenuto conto che la nota del Ministro Zangrillo del 25 gennaio 2024 definisce nel 28 febbraio il termine ultimo per l'assegnazione degli obiettivi di performance, si suggerisce per gli anni successivi di procedere all'assegnazione degli obiettivi entro il termine assegnato

Preso atto che è stato assegnato a ciascun Dirigente/EQ responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali un obiettivo specifico che misura il rispetto dei tempi di pagamento, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023, e ribadito dalla circolare N. 1 del 03.01.2024 della RGS e che tale obiettivo sarà consuntivabile solo a seguito della certificazione del revisore/collegio dei revisori sul rispetto o meno dei tempi di pagamento previsti, sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64”

Preso atto della recente direttiva del Ministro Zangrillo del 15.1.2025 su “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*” in cui è indicato che “La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative”

DISPONE

Di prendere atto delle proposte di obiettivi di performance 2025 perfezionate in data odierna e allegate al presente verbale per l'inserimento nel PIAO e per la successiva approvazione.

Di trasmettere, altresì, l'elenco dei comportamenti professionali scelti per il personale incaricato di EQ oggetto di valutazione per l'anno 2025 e seguenti, come da allegato B;

Di richiedere ai Responsabili incaricati di EQ di compilare e trasmettere al Nucleo, entro una settimana dalla data odierna, le schede di Programmazione contenute nella Metodologia di Valutazione dell'Ente, corredate della descrizione degli obiettivi che si intendono perseguire e degli indicatori di misurazione individuati ai fini della valutazione dei risultati attesi.

Di richiedere al personale incaricato di EQ, inoltre, l'assegnazione degli obiettivi di performance al personale del settore, mediante consegna delle apposite schede, entro una settimana dalla conclusione dell'iter di approvazione.

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Cinzia Corona
Segretario Comunale - Presidente

Dott.ssa Emanuela Sias
Componente

COMUNE DI MANDAS

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dipendenti, Responsabili e Segretario Comunale

1. Prevenzione della **Corruzione e della Trasparenza** – Revisione della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO 2025/2027. **Pubblicazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013** in sezione “Amministrazione Trasparente, in conformità alle disposizioni indicate nella Mappa della Trasparenza allegata al Piao 2025/2027
2. Rispetto e riduzione dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni mediante il rispetto dei tempi medi di pagamento di cui alla certificazione telematica (Art. 4 bis DL 13/2023 convertito in Legge n. 41 del 21.4.2023). Riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture finalizzato a ridurre l'attuale tempistica dando attuazione al seguente cronoprogramma:
 - verifica della fattura per accettazione o rifiuto entro 10 giorni dalla ricezione della stessa,
 - contabilizzazione entro 3 giorni
 - elaborazione degli atti di liquidazione entro i 7 giorni dall'accettazione della fattura,
 - elaborazione del mandato entro 3/5 giorni dall'atto di liquidazione.
3. Gestione nuovi strumenti di programmazione 2026/2028: garantire, al di là di eventuali decreti di proroga, presentare schema di bilancio alla Giunta entro 5 dicembre al fine di garantire l'approvazione in Consiglio Comunale entro il 31.12.2025. Il Responsabile del Servizio Finanziario predisporrà il cronoprogramma delle attività e coordinerà le riunioni dei colleghi, convocate dallo stesso responsabile, al fine della trasmissione delle previsioni di entrata e di spesa, nonché le previsioni di cassa e adempimenti propedeutici, e informazione costante sullo stato delle attività (accertamenti e impegni al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse ed evitare la possibilità di creare/incrementare l'avanzo di amministrazione) entro i termini fissati nel calendario concordato. Ciascun Responsabile dovrà collaborare all'elaborazione del Bilancio e del DUP predisponendo gli atti e comunicando i dati richiesti dal Responsabile del servizio finanziario.
4. Attuazione di formazione obbligatoria mediante piattaforma SILLABUS o altro con corsi scelti dai singoli responsabili finalizzata a garantire 40 ore di formazione). Programmazione della formazione al fine di consentire un graduale allineamento alla direttiva del 15.1.2025 con previsione 40 ore medie pro - capite annue

PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA AFFARI GENERALI - SOCIALE

1. Gestione delle Entrate. Ricognizione e avvio delle procedure di recupero dei pagamenti degli alloggi a canone moderato e sociale e di eventuali altre entrate su servizi a domanda individuale.
 - Relazione sulla situazione attuale entro 30 aprile
 - Avvio delle procedure di recupero entro novembre.
2. Analisi del fabbisogno della popolazione anziana, finalizzata alla realizzazione di iniziative mirate in linea con le reali esigenze della categoria. Elaborazione questionari o organizzazione incontri per la fascia d'età e relazione sull'esito dell'analisi da inviare alla Giunta entro novembre.
3. Riorganizzazione e regolamentazione del mercato settimanale e del commercio ambulante, con ricognizione degli stalli esistenti e verifica sulla regolarità dei pagamenti avvio procedura di recupero somme dovute. Ricognizione entro aprile - Regolamento entro giugno - Avvio procedure di recupero entro ottobre.
4. Digitalizzazione dello stato civile a seguito del finanziamento del Bando PNRR. Caricamento dati entro ottobre

AREA FINANZIARIA

1. Gestione Entrate. Ricognizione e avvio delle procedure finalizzate al:
 - Recupero dei Tributi Tari e IMU 2020/2021, entro ottobre
 - Revisione e avvio delle procedure di recupero dei canoni sui loculi cimiteriali. Relazione entro aprile
 - Ricognizione della situazione relativa al pagamento dei canoni dell'area industriale PIP. Relazione di verifica delle entrate e della situazione debitoria in essere entro aprile
2. Analisi e allineamento delle risultanze emergenti dalla Piattaforma Certificazione Crediti (PCC) entro ottobre
3. Ricognizione e gestione degli adempimenti INPS relativi a pratiche arretrate su personale esterno di annualità precedenti relative a cantieri comunali e altre collaborazioni esterne all'ente. Entro ottobre

AREA TECNICA - LLPP

1. Gestione Entrate. Attività di ricognizione e avvio delle procedure finalizzate al
 - Recupero dei canoni sui loculi cimiteriali. Avvio procedure di recupero entro ottobre
 - Recupero dei pagamenti dei canoni dell'area industriale emersi dalla ricognizione dell'area finanziaria, entro ottobre 2025
2. Potenziamento dei punti di approvvigionamento idrico
 - Sito Acquabuona: Ricognizione entro aprile manutenzione entro giugno
 - Costruzione nuovi punti approvvigionamento, almeno 4 entro settembre
3. Monitoraggio dei Bandi regionali, nazionali e PNNR: creazione delle condizioni per la partecipazione ai bandi con attività di verifica preliminare della fattibilità degli stessi e predisposizione della documentazione per la partecipazione. Partecipazione al almeno due bandi entro il 2025.

COMPORAMENTO PROFESSIONALE - INCARICATI EQ	DESCRIZIONE	PESO
Relazione, integrazione, comunicazione.	Capacità di relazionarsi nel gruppo di lavoro e con i colleghi, partecipazione alla vita organizzativa, collaborazione ed integrazione nei processi di servizio	10
Orientamento alla qualità dei servizi	Capacità di mettere in atto comportamenti di lavoro e decisioni finalizzate all'efficienza dei processi e alla qualità dei prodotti/servizi finali. Capacità di effettuare regolarmente verifiche sul lavoro (proprio o altrui) per prevenire errori e per garantire il rispetto di un buon livello dei risultati finali.	10
Integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati, con i colleghi su obiettivi comuni	Garantisce efficace assistenza agli organi di governo. Adatta il proprio tempo lavoro al perseguimento degli obiettivi strategici concordati con la politica e di quelli gestionali concordati con la struttura accogliendo le prioritarie esigenze dell'ente. Presta attenzione alle necessità delle altre aree in particolare quando (formalmente e informalmente) coinvolte in processi lavorativi trasversali rispetto alla propria.	10
Analisi e soluzione dei problemi.	Capacità di individuare e comprendere gli aspetti essenziali dei problemi, proporre soluzioni e verificarne gli esiti.	10
Rapporti con l'utenza	Capacità di cogliere le esigenze dei clienti interni ed esterni orientando costantemente la propria attività al soddisfacimento delle loro esigenze, coerentemente con l'organizzazione dei servizi.	10
Capacità di gestire efficacemente le risorse umane.	Capacità di guidare, coinvolgere e motivare le persone in maniera efficace, per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, considerandoli come valore e risorsa in sé, ottenendo il meglio da ciascuno di loro. Capacità di delegare obiettivi e attività.	10
Capacità di differenziare la valutazione dei collaboratori	Capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori Capacità di cogliere i diversi contributi dati da ciascun collaboratore	10

COMUNE DI MANDAS
DOTAZIONE ORGANICA

AREA SETTORE	SERVIZIO	Classificazione	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
TECNICA MANUTENTIVA	URBANISTICO LAVORI PUBBLICI TECNICO MANUTENTIVO	Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D Istruttore Direttivo Tecnico	1	1	-
		Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore Tecnico Geometra	1	1	-
		Area degli Operatori Esperti ex cat. B3 Operatore specializzato	1	1	-
AMMINISTRATIVA	AFFARI GENERALI ORGANI ISTITUZIONALI INFORMATICO DEMOGRAFICO CULTURA TURISTICHE POLIZIA MUNICIPALE POLITICHE SOCIALI PUBBLICA ISTRUZIONE	Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D Istruttore Direttivo Amministrativo	1	1	-
		Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D Istruttore Direttivo Assistente sociale attualmente incarico ricoperto ex art. 110 c. 1, D.Lgs 267/2000	1	1	-
		Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D Istruttore Direttivo Art. 110 comma 1 TUEL 267/200 (da estinguere)	-	-	-

		Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore C Istruttore Amministrativo	2	2	-
		Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore Agente Polizia Locale	1	1	-
ECONOMICO FINANZIARIA TRIBUTI ATTIVITA' PRODUTTIVE	ECONOMICO FINANZIARIO PERSONALE TRIBUTI SUAP COMMERCIO	Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D Istruttore Direttivo Contabile	1	1	-
		Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	-
		Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore C Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	-
UFFICIO STAFF Art. 90 D.Lgs 267/2000	SINDACO	Area degli Istruttori ex cat. C Istruttore Amministrativo	1	1	-
		Totale	12 tempo pieno	12 tempo pieno	tempo pieno

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

COMUNE DI MANDAS

		ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025			
	Popolazione al 31 dicembre	2024		1.957	b
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	401.987,82 €	(I)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		2.588.999,32 €	
		2022		2.909.829,15 €	
		2023		3.038.194,29 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			2.845.674,25 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		59.799,29 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.785.874,96 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		14,43%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	394.772,42 €
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	796.760,24 €
	Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)	28,60%
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	796.760,24 €

Comune di Mandas (Prov. SU)

SERVIZIO FINANZIARIO

RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA (ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)

(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ANNO 2011 ¹	Spesa ANNO 2012 ²	Spesa ANNO 2013 ³	TOTALE TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale ⁴	Int. 01	€ 365.497,49	€ 352.986,74	€ 335.394,12	€ 1.053.878,35
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€	€	€	€
3	Collaborazioni coordinate e continuative		€	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€	€
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€ 26.500,00	€ 30.138,80	€ 30.138,80	€ 86.776,6
6	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€ 22.588,03	€ 23.000,00	€ 23.000,00	€ 68.588,03
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€ 42.716,86	€ 47.146,48	€ 48.380,38	€ 138.243,72
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€ 129.117,64	€ 113.186,15	€ 114.649,11	€ 356.949,90
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		€	€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 38.339,69	€ 36.850,00	€ 28.734,95	€ 103.924,64
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€
14	Buoni pasto		€	€	€	€

¹ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

² Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

³ Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

⁴ La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. dei conti Lombardia, del. n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

15	Assegno nucleo familiare⁵	VEDI NOTA	€	€	€	€
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€	€	€
18	Diritti di rogito		€ 4.725,00	€ 3.222,01	€ 2.757,62	€ 10.704,63
19	Comp. Segr. Com.le componente il Nucleo di Valut.		€	€	€ 2.442,37	€ 2.442,37
20	Missioni		€ 92,00	€	€ 284,43	€ 376,43
21	Incentivi Ufficio Tecnico		€ 4.846,83	€ 24.241,31	€ 16.277,38	€ 45.365,52
22	Vestiaro		€ 1.016,45	€ 1.223,58	€ 999,99	€ 3.240,02
23	Formazione		€ 1.460,00	€ 1.342,00	€ 1.974,99	€ 4.776,99
	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 23)					€ 1.875.266,90

⁵ **NOTA BENE:** la Corte dei conti (SRC Lombardia, Del. n. 28/2019) ritiene che "le risorse destinate alla erogazione degli assegni per nucleo familiare, di cui all'art. 2 del d.l. n. 69/1988 (convertito dalla legge n.153/1988), non costituiscano "spesa di personale" ai fini del rispetto del limite di finanza pubblica imposto dall'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006", "alla luce della natura assistenziale dell'istituto degli ANF, concordemente riconosciuta dalla Corte di Cassazione, e della circostanza che la corrispondente voce di spesa non sia prevedibile e programmabile dall'ente tenuto all'erogazione dell'assegno".

Ricordiamo peraltro che la RGS nella circolare 9/2006 aveva indicato un primo elenco di tutte le tipologie di spesa da includere nel calcolo e tra queste erano inclusi gli ANF. Inoltre, la Sez. delle Autonomie della Corte dei conti, nella delibera n. 13/2015 non ha escluso gli ANF dalle spese di personale conteggiabili al fine del tetto complessivo.

A DETRARRE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa da detrarre ANNO 2011	Spesa da detrarre ANNO 2012	Spesa da detrarre ANNO 2013	Spesa Totale da detrarre nel TRIENNIO
23	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
24	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
25	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€
26	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
27	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€	€
28	Oneri dei rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€	€	€
29	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ 9.571,83	€ 27.462,32	€ 19.035,00	€ 56.069,15
30	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€ 1.460,00	€ 1.342,00	€ 1.974,99	€ 4.776,99
31	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€ 92,00	€	€ 284,43	€ 376,43
32	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€	€
33	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€
34	TOTALE SPESE ESCLUSE NEL TRIENNIO (voci da 23 a 33)					€ 61.222,57
35	SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (rigo 22 - rigo 34)					€ 1.814.044,33
36	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 - LIMITE 2025 (rigo 35 / 3)					€ 604.681,44

Mandas 24/03/2025

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Sebastiano Tore

COMUNE DI MANDAS

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 <input type="checkbox"/>			
2024	1.957		
VALORE SOGLIA		28,60%	b

COMUNE DI MANDAS

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2024	1.957		
VALORE SOGLIA		32,60%	b

COMUNE DI MANDAS

Provincia del Sud Sardegna

Prot: 2393 26/03/2025

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

*Sulla proposta di deliberazione della giunta Comunale n. 33 del 25 marzo 2025
avente ad oggetto "ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE(PIAO) - ART. 6, D.L. N. 80/2021 E ART. 6 D.M.
132/2022 - 2025 - 2027"*

*Il revisore dei conti
Antonello Floris*



Comune di Mandas

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 5 del 25 marzo 2025

Oggetto: Parere del revisore sulla proposta di deliberazione della giunta Comunale n. 33 del 25 marzo 2025 avente ad oggetto "ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE(PLAO) - ART. 6, D.L. N. 80/2021 E ART. 6 D.M. 132/2022 - 2025 – 2027"

L'anno 2025, il giorno 25 marzo il revisore unico dei conti Antonello Floris, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 15/07/2021 esamina la proposta di deliberazione della giunta succitata;

PREMESSO CHE:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 39 della Legge 449/1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata ad assicurare una migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione di personale è, altresì sancito dagli artt. 5 e 8 del D.lgs.165/2001 e ss.mm.ii.;
- **VISTO** il D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

- **VISTA** l'allegata relazione del responsabile di servizio inerente al fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027;
- **VISTA** l'allegata pianta organica proposta dalla Giunta Comunale allegata agli atti;
- **VISTA** la proposta di piano triennale di assunzioni proposto dalla Giunta che si articola così come segue;

ANNO 2025

- non sono previste nuove assunzioni;

ANNO 2026

- non sono previste nuove assunzioni;

ANNO 2027

- non sono previste nuove assunzioni;

CONSIDERATO:

- che gli oneri per le assunzioni previste di personale a tempo determinato, o con gli altri contratti c.d. flessibili elencati nell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito con legge n. 122/2010, rientrano nei limiti della spesa impegnata per le medesime finalità nell'anno 2009;
- che nell'allegata attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, viene certificato il rispetto, in via previsionale, dei limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo determinato e similari;
- che nell'allegata attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, viene certificato il rispetto, in via previsionale, dei limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente per le assunzioni a tempo indeterminato e similari;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica e della correttezza dell'azione amministrativa espressi dal competente responsabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del d.lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile ed il visto attestante la copertura finanziaria rilasciati dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta,

il revisore esprime:

parere favorevole alla proposta di deliberazione della giunta Comunale n. 33 del 25 marzo 2025 avente ad oggetto "ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E

ORGANIZZAZIONE(PIAO) - ART. 6, D.L. N. 80/2021 E ART. 6 D.M. 132/2022 - 2025 – 2027”,
poiché la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 proposta è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto così come risulta dagli atti allegati:

- sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 così come certificato dal Responsabile di servizio;
- sussiste il rispetto del limite ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010,

Raccomanda altresì:

- prima di procedere alle assunzioni previste, di verificare il rispetto delle condizioni succitate necessarie, soprattutto per quanto concerne il limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e del ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, per dar seguito a detti fabbisogni;
- che inoltre venga effettuata una costante e puntuale opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti dalla normativa in materia di assunzione del personale, con l'adozione, ove dovuti, di correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia e dalle norme sui bilanci degli Enti Locali;

Cagliari 25 marzo 2025

IL REVISORE DEI CONTI

Antonello Floris





CONSIGLIERA DI PARITÀ
REGIONE SARDEGNA



REGIONE AUTONOMA DE SARDEGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Spett.le

Comune di Mandas

Pec: *comune.mandas@cert.legalmail.it*

Oggetto: Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità.

Parere ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, così come modificato dal D.lgs. 5/2010.

In relazione all'oggetto ed a riscontro della Vostra Pec, si esprime parere favorevole al documento ***Piano di Azioni Positive – Triennio 2025-2027***, sia in relazione agli obiettivi ed alle aree di intervento, che alle azioni programmate mirate a rendere effettiva la parità di genere nei luoghi di lavoro.

Lo scrivente Ufficio, per quanto di competenza, si dichiara disponibile a collaborare, ritenendo che ai fini di una valutazione e monitoraggio delle azioni e degli interventi, sia importante verificare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili per ridefinire in itinere le attività previste per raggiungere gli obiettivi dichiarati.

La Consiglieria Regionale di Parità

X

Maria Tiziana Putzolu