



COMUNE DI ELMAS

Città Metropolitana di Cagliari

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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

Approvazione con Deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 10.06.2025

Aggiornamento n. 1 -Sezione 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, Sottosezione 3.1 e 3.2,
con Deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 01.08.2025

Indice

PREMESSA.....	2
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	5
2.1 Sottosezione Valore pubblico	5
2.2 Sottosezione Performance	18
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.....	20
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	59
3.1 Sottosezione Struttura organizzativa	59
3.2 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	60
3.3. Sottosezione Formazione del personale.....	79
3.4. Sottosezione Organizzazione Lavoro Agile	93
3.5. Sottosezione Piano delle Azioni Positive	100
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	112

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.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 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 D.L. n. 80/2021 e dell'art. 7 del D.M. n. 132/2022, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale ed è aggiornato annualmente entro la predetta data.

L'art. 8, comma 2, del D.M. n. 132/2022 prevede che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione di bilanci.

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.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	ELMAS	
Indirizzo	VIA DEL PINO SOLITARIO	
Recapito telefonico	070 2192 1	
Indirizzo sito internet	www.comune.elmas.ca.it	
e-mail		
PEC	protocollo@pec.comune.elmas.ca.it	
Codice fiscale/Partita IVA	92027670923	
Sindaco	Ing. Maria Laura Orru'	
Numero dipendenti al 31.12.2024	61 di cui vacanti 6	
Numero abitanti al 31.12.2024	9.553	

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore pubblico

Premessa

In questa sottosezione, l'amministrazione definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione, le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Si tratta, dunque, di descrivere, in coerenza con i documenti di programmazione economica e finanziaria, le strategie per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto.

Ai sensi dell'art. 3 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, nella sottosezione di programmazione Valore pubblico sono definiti:

- a) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- b) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- c) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale della Sindaca, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 28.10.2021.

L'Amministrazione ha individuato 4 ambiti prioritari di sviluppo strategico, con riferimento a Smart City (Smart Elmas), Servizi Digitali (Digital Elmas), Efficientamento Energetico (Green Elmas) e Amministrazione Sostenibile (Inclusive Elmas), ed è stato approvato il relativo Piano Strategico per un Comune Smart, Digitale, Efficiente e Sostenibile approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 17.02.2023.

La Direzione generale della Presidenza della Regione autonoma della Sardegna, ha comunicato con nota al prot. dell'ente al n. 7370 del 14.04.2025, che per i Comuni che hanno votato nel secondo semestre del 2021 il rinnovo degli organi elettivi dovrà svolgersi tra il 1° aprile e il 1° luglio 2027, pertanto l'attuale mandato scadrà nel 2027.

Ai sensi dell'art. 37 comma 2 dello Statuto del Comune di Elmas, approvato con delibera del C.C. n. 10 del 24/02/2000, *"Il sindaco nomina i componenti della giunta, tra cui il vicesindaco e ne dà comunicazione al consiglio Nella stessa seduta vengono presentate le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, sentita la Giunta e lo staff dirigenziale del Comune. L'adeguamento e verifica periodica della attuazione delle linee programmatiche da parte del Sindaco e assessori, avviene annualmente in concomitanza*

dell'esame e approvazione del conto consuntivo dell'anno precedente. Le linee programmatiche sono discusse e approvate dal consiglio con apposito atto".

Si è provveduto pertanto ad effettuare la verifica dello stato di attuazione delle linee programmatiche di mandato 2021-2026 ed il loro aggiornamento anche a seguito del prolungamento del mandato elettorale fino al 2027 (Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 29.04.2025).

La creazione di Valore Pubblico avviene quando una PA riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione ed a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, dei portatori di interesse e dei cittadini in generale (Deidda Gagliardo, 2015, pp. IX-XX; Gobbo et al., 2016, p. 10).

Le Linee Guida 1/2017 definiscono il Valore Pubblico come "il livello di benessere sociale ed economico [e ambientale] degli utenti e degli stakeholder", aggiungendo che "l'amministrazione crea Valore Pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti".

Il comune di Elmas, per il triennio 2025 - 2027, per la creazione di Valore Pubblico a favore dei cittadini di oggi e di domani (management e governance delle performance per il benessere equo e lo sviluppo sostenibile) a discapito dall'approccio adempimentale (burocrazia della performance) e autoreferenziale individua i seguenti obiettivi di Valore Pubblico contenuti nella sezione Strategia del DUP 2025 -2027:

LS 1 – PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA, TRANSIZIONE DIGITALE

Obiettivo strategico:

LS 1.1 - Rendere più trasparente l'amministrazione e rendere più accessibili i dati del patrimonio informativo pubblico in suo possesso, affinché i cittadini conoscano meglio i meccanismi di funzionamento della macchina amministrativa

Stakeholder:

Cittadini, imprese, altre amministrazioni

Tempi di realizzazione dell'obiettivo:

Triennale (anno 2025 Terza Annualità)

Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

PUBBLICAZIONI SOCIAL PERIODICHE/NON PERIODICHE

Traguardo atteso:

GARANTIRE UNA COSTANTE INFORMAZIONE AI CITTADINI DELLA VITA AMMINISTRATIVA TRAMITE IL SERVIZIO DI COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE E D'INFORMAZIONE

Verificabilità dei dati

Dati interni:

- Report della comunicazione effettuata

Collegamento con il DUP

Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma 1 Organi istituzionali

<p>Obiettivo strategico: LS 1.2 – Transizione digitale</p>
<p>Stakeholder: personale dipendente, Cittadini, imprese, altre amministrazioni</p>
<p>Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennio e comunque non oltre il 31/12/2026</p>
<p>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO</p>
<p>Traguardo atteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Implementazione CLOUD – miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali – miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali APP IO – adozione delle piattaforme di identità digitali – introduzione della PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI/SEND – estensione utilizzo ANPR - adesione allo stato civile digitale (ANSC)"
<p>Verificabilità dei dati Dati interni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Monitoraggio PA Digitale – Piano Triennale Servizi e forniture
<p>Collegamento con il DUP Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 8 Statistica e Sistemi Informativi</p>

<p>Obiettivo strategico: LS 1.3 - Rendere più efficiente la macchina amministrativa colmando la carenza di personale e valorizzando il personale interno,</p>
<p>Stakeholder: personale dipendente, Cittadini, imprese, altre amministrazioni</p>
<p>Tempi di realizzazione dell'obiettivo: 2025-2027</p>
<p>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO</p>
<p>Traguardo atteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valorizzazione del personale interno attraverso gli idonei istituti contrattuali - Creare dotazione organica in grado di garantire una efficiente erogazione dei servizi - Contrattualizzazione personale assegnato PROGETTO CAPCOE
<p>Collegamento con il DUP</p> <p>Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 10 Risorse Umane</p> <p>Missione 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma 4 Gestione delle Entrate Tributarie e servizi fiscali</p>

LS2 – SICUREZZA E AMBIENTE

Obiettivo strategico: LS 2.1 - La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, altre amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Dotare il Comune di Elmas della CASERMA dei Carabinieri Ripresa interlocuzioni Ministero/Prefettura per realizzazione
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">- Individuazione Area Caserma- Note interne- Inserimento nel piano delle opere Pubbliche
Collegamento con il DUP Missione 3 Ordine Pubblico e Sicurezza Programma 2 Sistema Integrato sicurezza Urbana

Obiettivo strategico: LS 2.2 - Sviluppare politiche e strumenti per l'attuazione delle strategie plastic-free
Stakeholder: Cittadini, imprese, associazioni, altre amministrazioni, dipendenti comunali
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Comune Plastic Free
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">- Organizzazione Eventi e azioni di sensibilizzazione
Collegamento con il DUP Missione 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 2 Tutela valorizzazione e recupero ambientale

Obiettivo strategico: LS 2.3 - Garantire politiche di tutela e di valorizzazione dell'ambiente e del territorio
Stakeholder: Cittadini, imprese, associazioni, altre amministrazioni, dipendenti comunale
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none"> - promuovere l'iniziativa "Adotta un'aiuola" finalizzata al recupero spazi verdi - individuazione aree verdi protette e posa arredo urbano
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> - Atti di concessione
Collegamento con il DUP Missione 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 2 Tutela valorizzazione e recupero ambientale

Obiettivo strategico: LS 2.4 - Progetti a tutela degli animali liberi nel territorio e in particolare per la sterilizzazione dei gatti presenti nelle colonie feline
Stakeholder: Cittadini, associazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none"> - Riduzione randagismo felino
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> - Report sterilizzazioni effettuate
Collegamento con il DUP Missione 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 2 Tutela valorizzazione e recupero ambientale

Obiettivo strategico: LS 2.5 – Potenziare il servizio di raccolta differenziata mirando a una tariffazione puntuale
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Incrementare di 0.5 punti la percentuale di differenziazione dei rifiuti rispetto all'anno precedente
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> - Report Conferimento rifiuti
Collegamento con il DUP Missione 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 3 Rifiuti

<p>Obiettivo strategico: LS 2.6 – miglioramento delle zone periferiche creando nuovi servizi per i cittadini e riqualificando le infrastrutture, promuovere la rigenerazione urbana attraverso il recupero, la ristrutturazione e la rifunzionalizzazione ecosostenibile</p>
<p>Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni</p>
<p>Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale in ogni caso entro e non oltre il 31/12/2026 risorse PNRR</p>
<p>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO</p>
<p>Traguardo atteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Intervento di miglioramento e riqualificazione fascia lagunare all'interno del Piano Urbano Integrato della Città metropolitana di Cagliari
<p>Verificabilità dei dati Dati interni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Piano opere Pubbliche – Stato avanzamento lavori – REGIS
<p>Collegamento con il DUP PNRR M5C2 INVESTIMENTO 2.2. PIANI URBANI INTEGRATI Missione 9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma 2 Tutela valorizzazione e recupero ambientale</p>

<p>Obiettivo strategico: LS 2.7 – Abbattimento CO2 ed efficientamento energetico</p>
<p>Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni</p>
<p>Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Attivato entro il 31 Dicembre 2024 - Gestione della Concessione</p>
<p>Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: Verifica periodica della Concessione del servizio energia e gestione integrata degli impianti di illuminazione pubblica, degli impianti termici e di condizionamento, elettrici, degli impianti idrico sanitari e fotovoltaici degli immobili del Comune di Elmas attraverso un Partenariato Pubblico Privato</p>
<p>Traguardo atteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riduzione inquinamento luminoso ed ottico sul territorio attraverso il miglioramento delle caratteristiche costruttive e dell'efficienza degli apparecchi, l'impiego di lampade a ridotto consumo ed elevate prestazioni illuminotecniche e l'introduzione di accorgimenti antiabbagliamento; • Razionalizzazione dei consumi energetici negli apparecchi di illuminazione, ottimizzazione dei costi di esercizio e relativa manutenzione; • Riduzione dei consumi degli impianti di illuminazione, anche attraverso l'installazione di regolatori di flusso luminoso, se e dove possibile, che possano generare un risparmio energetico; • Miglioramento della sicurezza per la circolazione stradale; • Aumento della qualità della illuminazione di aree pedonali e stradali anche al fine di ridurre l'affaticamento visivo e migliorare la sicurezza per la circolazione stradale.
<p>Verificabilità dei dati Dati interni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Report periodico dei consumi (ogni 6 mesi)
<p>Collegamento con il DUP Missione 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p>

LS 3 - PIANIFICAZIONE URBANISTICA E SVILUPPO ECONOMICO

Obiettivo strategico: LS 3.1 – Riqualificazione aree verdi, interventi decoro urbano
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Individuazione aree verdi e fornitura e posa arredo urbano.
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">– Deliberazione Giunta individuazione aree– Fornitura arredo urbano
Collegamento con il DUP Missione 6 Politiche giovanili sport e tempo libero Programma 1 Sport e tempo libero

Obiettivo strategico: LS 3.2 – Rete stradale efficiente e sicura, riqualificazione edifici pubblici
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none">– Mantenimento efficiente della rete stradale attraverso tempestivi interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria – GLOBAL SERVICE– Manutenzione efficiente degli edifici comunali attraverso tempestivi interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria - GLOBAL SERVICE
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">– Report interventi
Collegamento con il DUP Missioni e Programmi vari

Obiettivo strategico: LS 3.3 – Infrastrutture per una mobilità sostenibile, miglioramento viabilità del centro abitato
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale in ogni caso entro e non oltre il 31/12/2026 risorse PNRR
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Realizzazione strada di collegamento via Sulcitana e strada Tanca Linarbus
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – Stato avanzamento lavori – REGIS
Collegamento con il DUP PNRR M2C4 INVESTIMENTO 2.2. Missione 10 Trasporti e diritto alla mobilità Programmi 5 Viabilità e infrastrutture stradali

Obiettivo strategico: LS 3.4 – Valorizzazione area archeologica
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Dotare l'ente di una progettazione per il parco archeologico Loc. Tanca Linarbus da poter candidare ad eventuali finanziamenti
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – Piano biennale Servizi e forniture – Monitoraggio BDAP risorse statali assegnate ai sensi all'articolo 1, commi dal 51 al 58 della legge n. 104 del 27 dicembre 2019 s.m.i.
Collegamento con il DUP PNRR M2C4 INVESTIMENTO 2.2. Missione 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Programmi 1 Valorizzazione dei beni di interesse storico

Obiettivo strategico: LS 3.5 – messa in sicurezza patrimonio comunale
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none"> – Dotare l'ente di una progettazione definitiva per intervento di recupero sito Santa Caterina da candidare ad eventuali finanziamenti
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – Monitoraggio BDAP risorse statali assegnate ai sensi all'articolo 1, commi dal 51 al 58 della legge n. 104 del 27 dicembre 2019 s.m.i. – Monitoraggio RAS
Collegamento con il DUP Missione 5 Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Programmi 1 Valorizzazione dei beni di interesse storico

Obiettivo strategico: LS 3.6 – mobilità sostenibile
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: Dotare l'ente di una Progettazione definitiva per la realizzazione della rete ciclabile nel centro abitato di Elmas da candidare ad eventuali finanziamenti
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – Monitoraggio BDAP risorse statali assegnate ai sensi all'articolo 1, commi dal 51 al 58 della legge n. 104 del 27 dicembre 2019 s.m.i.
Collegamento con il DUP Missione 10 Trasporti e diritto alla mobilità Programmi 5 Viabilità e infrastrutture stradali

LS 4 – POLITICHE SOCIALI, CULTURALI, SPORT

Obiettivo strategico: <ul style="list-style-type: none">• LS 4.1 – Sviluppo benessere sociale
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Istituzioni scolastiche Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none">– Consolidamento rete di solidarietà valorizzando l'impegno dei cittadini e delle Associazioni del territorio– Consolidamento e condivisione, collaborazione associazioni culturali presenti nel territorio
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">– Gestione del protocollo d'intesa per la condivisione delle attività e degli obiettivi da raggiungere con Caritas Territoriale, Parrocchia e Mensa del Povero– Gestione rapporti con le associazioni culturali
Collegamento con il DUP Missione 5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali Programmi 2 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Obiettivo strategico: LS 4.2 – Creare una biblioteca moderna, rivedendo il progetto approvato in senso migliorativo, che sia dotata di spazi e attrezzature adeguate e supportata da risorse che abbiano continuità nel tempo, che sia per tutta la comunità un punto di aggregazione e un centro culturale per coltivare e rafforzare le competenze, per socializzare, per fare e diffondere cultura e che tenga conto anche, nella definizione degli orari di apertura, delle esigenze degli studenti, dei lavoratori e degli studenti-lavoratori
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Istituzioni scolastiche Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none">– Realizzazione nuova BIBLIOTECA COMUNALE
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none">– Stato avanzamento Lavori
Collegamento con il DUP Missione 5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali Programmi 2 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

Obiettivo strategico: LS 4.3 – Sport strumento di educazione integrazione e benessere per tutti
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Istituzioni scolastiche Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo:

ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: miglioramento delle infrastrutture sportive attraverso: <ul style="list-style-type: none"> – Interventi adeguamento normativo impianto sportivo Tanca Linarbus – Interventi efficientamento impianti sportivi zona Giliacquas (fondi PNRR)
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – Stato avanzamento Lavori – Regis per Fondi PNRR
Collegamento con il DUP PNRR M2C4 INVESTIMENTO 2.2. Missione 6 Politiche giovanili sport e tempo libero Programmi 1 Sport e tempo libero

Obiettivo strategico: LS 4.4 – Potenziamento servizi alla famiglia con attivazione di nuovi servizi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei genitori
Stakeholder: Cittadini, associazioni, imprese, Istituzioni scolastiche Altre Pubbliche amministrazioni
Tempi di realizzazione dell'obiettivo: Triennale
Misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo: ATTIVATO / NON ATTIVATO
Traguardo atteso: <ul style="list-style-type: none"> – Attivazione del Tempo prolungato per una seconda sezione nella scuola prima a decorrere dall'a.s. 2025/2026 – Potenziamento servizio – Servizi pre – accoglienza e post – accoglienza per gli alunni della scuola primaria.
Verificabilità dei dati Dati interni: <ul style="list-style-type: none"> – N. bambini utilizzatori del servizio tempo prolungato; – N. bambini utilizzatori del servizio tempo prolungato che si avvalgono del servizio mensa – N. utilizzatori servizi pre accoglienza – N. utilizzatori servizi post – accoglienza
Collegamento con il DUP Missione 4 istruzione e diritto allo studio Programmi 2 Altri ordini di istruzione

2.2 Sottosezione Performance

Premessa:

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

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

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

SETTORE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE
Settore 1) Affari generali, sviluppo economico, tributi	7	7
Settore 2) Finanziario, organizzazione e programmazione	7	8
Settore 3) Lavori pubblici, patrimonio ed espropriazioni	7	15
Settore 4) Edilizia privata, urbanistica, ambiente, servizi tecnologici e digitalizzazione	7	10
Settore 5) Servizi alla persona, politiche per lo sport e cultura, pubblica istruzione	7	5
Settore 6) Polizia municipale	7	6
Segretario Comunale	7	3

Per il dettaglio relativo ai differenti obiettivi di performance assegnati si rimanda Allegato Sezione 2.2. Schede Performance Organizzativa e Performance Individuale assegnati ai Responsabili di Settore e al Segretario Comunale.

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

In base a quanto disposto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, la pianificazione della prevenzione della corruzione rientra tra i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative).

Va da sé che, pur facendo parte di un più ampio documento programmatico, la Sotto-Sezione riguardante la prevenzione della corruzione dovrà continuare ad essere conforme e coerente con i principi sanciti dalla fondamentale Legge n. 190/2012.

In ottica di contemperamento tra le necessità della nuova pianificazione e le perduranti esigenze di contrasto dei fenomeni corruttivi, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha emanato il nuovo PNA 2022, che è stato approvato in via definitiva con deliberazione in data 17 gennaio 2023, n. 7 ed è consultabile sul sito istituzionale dell'Autorità al link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

Il nuovo PNA 2022, nel confermare i contenuti e gli indirizzi già stabiliti dai Piani degli anni precedenti, dedica particolare attenzione ai rischi derivanti dal riciclaggio di denaro di provenienza delittuosa, al fenomeno del "pantouflage" (altrimenti detto "revolving doors", costituito dal passaggio di dipendenti pubblici al settore privato e viceversa) e fornisce indicazioni sulle strategie per contrastare i possibili rischi corruttivi correlati agli affidamenti pubblici relativi a progetti da attuarsi con i finanziamenti PNRR.

Con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, consultabile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/pubblicato-l-aggiornamento-2023-del-pna-anac-2022>. La scelta è stata quella di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice (D.Lgs. 36/2023), individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza.

Con la Delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha adottato l'aggiornamento 2024 al PNA 2022, consultabile al link <https://www.anticorruzione.it/-/del.31-30.01.2025.pna>, con indicazioni operative per i comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti ma che si ritengono, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO. Sebbene tale aggiornamento non si applichi direttamente al Comune di Elmas, fornisce comunque precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni comunali e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa. In altri termini, l'Aggiornamento 2024 intende essere una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

Non essendosi verificati nel corso del 2024 eventi corruttivi né importanti disfunzioni amministrative si ritiene di confermare in questa sezione del PIAO 2025/2027 l'impianto generale della sottosezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026, aggiornando le misure di prevenzione in materia di contratti pubblici e di trasparenza, in ossequio alle indicazioni contenute nell'aggiornamento 2023 e 2024 al PNA 2022.

In data 17/01/2025 il RPCT ha provveduto a pubblicare un avviso agli stakeholders per la presentazione di contributi o di suggerimenti per l'aggiornamento della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO - Triennio 2025/2027, precisando che l'esito della consultazione sarebbe stato pubblicato in apposita sezione di questo Piano, con indicazione dei contributi pervenuti e degli input generati da tale partecipazione. Si registra che non sono pervenuti contributi.

A. INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Attestazione pubblicazione sul sito istituzionale delle edizioni degli ultimi cinque anni del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione:

PTPCT	Si	No
PIAO 2024-2026 - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza	x	
PIAO 2023-2025 - Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza	X	
PTPCT 2022-2024	X	
PTPCT 2021-2023	X	
PTPCT 2020-2022	X	

B. SISTEMA DI GOVERNANCE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del Comune di ELMAS ed i relativi compiti e funzioni sono:

a) Il Sindaco:

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190 e D.Lgs. n. 97/2016)

b) Il Consiglio comunale:

- Nel DUP definisce gli indirizzi generali per la redazione della sezione prevenzione della corruzione del PIAO.

c) La Giunta

- adotta il PIAO, all'interno del quale vi è l'apposita sezione dedicata alla prevenzione della corruzione e trasparenza e quella dedicata al piano della performance, che deve contenere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza: **l'assenza di tali obiettivi può essere sanzionato** (D.L. n. 90/14);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- attua le necessarie modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

d) Il Responsabile della prevenzione e la trasparenza

- elabora la sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e trasparenza;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);

- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- coincide con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (D.Lgs. n. 97/2016);
- ha il potere di indicare all'ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti inadempienti (PNA);
- ha il dovere di segnalare all'organo di indirizzo e al NdV le criticità nella applicazione delle norme.

Per il Comune di ELMAS è stato identificato nella figura del Segretario Comunale, Dott.ssa Cristina Corda, come da Decreto del Sindaco n° 3 del 25/02/2022.

e) RASA - Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Quale ulteriore misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, e ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, il Comune di ELMAS ha attribuito il ruolo di RASA all'Ing. Fabio Corda, Funzionario tecnico, per lo svolgimento delle funzioni previste dalle norme ad oggi vigenti, giusto decreto sindacale n. 5 del 30/03/2022.

f) Tutte le Elevate qualificazioni (EQ) per l'area di rispettiva competenza

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ove possibile (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nella sezione prevenzione della corruzione del PIAO (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012);

g) Il Nucleo di Valutazione

- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- verifica la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance delle EQ e del Segretario Comunale;
- produce l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009;
- esprime parere obbligatorio sul codice di comportamento (eventuali integrazioni previste);

- verifica che la sezione prevenzione della corruzione del PIAO sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della relazione annuale con i risultati dell'attività svolta dal RPCT.

h) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;

i) tutti i dipendenti dell'amministrazione

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

j) Gestore segnalazioni antiriciclaggio

Si tratta del soggetto incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel PNRR e di valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti di riciclaggio da comunicare all'Unità di Informazione Finanziaria della Banca d'Italia (UIF).

k) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

- osservano le misure contenute nella sezione prevenzione della corruzione del PIAO;
- sottoscrivono il loro impegno ad osservare il Codice di comportamento dell'Ente;
- segnalano le situazioni di illecito di cui eventualmente possono venire a conoscenza (Codice di comportamento);
- producono le autocertificazioni di assenza cause di inconfiribilità e incompatibilità eventualmente necessarie;
- producono gli elementi necessari ad attestare l'assenza di conflitti di interesse con l'Ente.

C. LE RESPONSABILITÀ

• Del Responsabile della prevenzione e della trasparenza

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In particolare l'art. 1, comma 12, della l. n. 190, testualmente prevede: *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze: a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo; b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano"*.

L'art. 1, comma 14, individua due ulteriori ipotesi di responsabilità:

- ✓ una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, d.lgs. n. 165 del 2001 che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano";
- ✓ una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo".

Il PNA conferma le responsabilità del RPCT di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'amministrazione. Il RPCT può essere esentato dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPCT con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

• **Dei dipendenti**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate nelle singole amministrazioni e trasfuse nell'apposita sezione del PIAO devono essere rispettate da tutti i dipendenti e, dunque, sia dal personale che dagli apicali (Codice di comportamento); *"la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare"* (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012).

• **Delle EQ**

L'art. 1, comma 33, della L. n. 190/2012 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- ✓ costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- ✓ va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- ✓ eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio;
- ✓ ai sensi del PNA, i Dirigenti rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

D. SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio interno sull'attuazione della presente sezione del PIAO viene svolto secondo le seguenti modalità:

- la responsabilità di monitoraggio è assegnata al responsabile per la prevenzione della corruzione;
- il monitoraggio è effettuato in coordinamento con i Responsabili dei Settori dell'Ente ed i criteri adottati per il monitoraggio sono:
 - il rispetto delle scadenze previste;
 - l'esecuzione delle misure correttive del rischio.
- il responsabile per la prevenzione della corruzione ogni anno, entro il 15 dicembre o diversa data prevista da ANAC, predispone la relazione recante i risultati dell'attività svolta, che verrà poi pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il monitoraggio viene effettuato sulla base di un metodo che prevede un controllo complessivo sullo stato di attuazione di tutte le misure previste, attraverso l'utilizzo di due strumenti di monitoraggio distinti.

Il primo strumento è un **questionario strutturato**, somministrato a ciascun Responsabile, al fine di verificare l'attuazione di tutte le misure unitarie e le misure settoriali la cui attuazione non è direttamente verificabile negli atti prodotti dai Responsabili.

Il secondo strumento è invece rappresentato dal **Sistema del Controllo Successivo sugli Atti**, che permetterà di verificare le misure generali e specifiche del trattamento del rischio della cui attuazione è possibile dare atto nel provvedimento finale oggetto del controllo.

I Responsabili trasmettono al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, secondo le tempistiche da questi indicate, le informazioni richieste nel questionario strutturato, contenente quesiti in merito all'attuazione delle misure previste nel Piano e sulle criticità riscontrate.

I Responsabili provvedono altresì a implementare la struttura formale degli atti prodotti dagli uffici al fine di fornire le informazioni relative all'attuazione delle misure specifiche previste nel Piano dell'ente, al fine di garantire un riscontro al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza in merito alle stesse misure.

Dell'esito del monitoraggio il RPCT dà atto nella propria relazione annuale.

Al fine di agevolare il monitoraggio del piano, sono dettagliate l'insieme delle misure di mitigazione del rischio generali e specifiche direttamente nel file "**Mappatura dei processi**", declinando il settore responsabile e i tempi di applicazione e attuazione, nonché i relativi indicatori, qualora disponibili.

Gli obiettivi Anticorruzione e Trasparenza sono invece monitorati e rendicontati nei documenti di consuntivazione obiettivi annuali del Piano Performance.

Le informazioni fornite dal sistema di monitoraggio sull'anno precedente saranno pertanto utilizzate per l'aggiornamento della sezione del PIAO.

Gli esiti del monitoraggio dovranno produrre informazioni utili a verificare l'efficacia delle misure e il loro impatto sull'organizzazione.

E. COORDINAMENTO CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

La legge 190/2012, prevede che «l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione»

È necessario, pertanto, che all'interno del PIAO vengano richiamati gli obiettivi strategici in materia di prevenzione e di trasparenza fissati dagli organi di indirizzo.

Tali obiettivi devono altresì essere coordinati con quelli previsti nei documenti di programmazione strategico-gestionale adottati, quali il piano della performance e documento unico di programmazione (di seguito DUP).

Il Sistema, il Piano e la Relazione della performance, pubblicati sul sito istituzionale, costituiscono uno strumento fondamentale attraverso cui la "trasparenza" si concretizza.

La trasparenza della performance si attua attraverso due momenti:

- ✓ uno statico, attraverso la definizione delle modalità di svolgimento del ciclo della performance, dichiarato ne "Il sistema di misurazione e valutazione della performance";
- ✓ l'altro dinamico, attraverso la presentazione del "Piano della Performance" e la rendicontazione dei risultati dell'amministrazione contenuta nella "Relazione sulla performance".

La lotta alla corruzione rappresenta **un obiettivo strategico** dell'albero della Performance che l'ente locale attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione sono inseriti nel ciclo della performance.

In particolare, saranno oggetto di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti traguardi:

- a) creazione di un contesto generale sfavorevole alla corruzione;
- b) informatizzazione della pubblicazione dei dati in "Amministrazione Trasparente";
- c) integrazione tra il monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- d) la formazione continua in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti.

Ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

F. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.

Relativamente all'analisi del contesto esterno ed interno si rinvia al DUP 2025-2027, approvato con deliberazione C.C. n. 37 del 18/11/2025, e alla relativa nota di aggiornamento, approvata con deliberazione C.C. n. 42 del 16/12/2024, nonché alla sezione Organizzazione e Capitale Umano del presente PIAO.

In questa sede si evidenzia che, sul versante del contesto interno, la struttura organizzativa risulta sottodimensionata rispetto alle esigenze della comunità masese che il Comune è chiamato a soddisfare. A ciò aggiungasi, quale ulteriore elemento di criticità, l'instabilità organizzativa degli uffici derivante da diverse cessazioni dal servizio per mobilità o trasferimento presso altri enti a pochi mesi dall'assunzione, con conseguente necessità di dover frequentemente riorganizzare il lavoro con il personale a disposizione, in attesa della copertura dei posti vacanti.

È evidente che tali criticità si ripercuotano anche sul sistema dell'anticorruzione: la parziale mappatura dei processi e la parziale attuazione del monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio dell'evento corruttivo è strettamente connessa all'insufficiente numero di dipendenti, nessuno dei quali è destinato a supportare il RPCT, il quale peraltro svolge le proprie mansioni di Segretario comunale a tempo parziale in convenzione con altro Comune. Ulteriore elemento negativo è rappresentato dalla parziale informatizzazione dei procedimenti e della incompleta digitalizzazione dei servizi.

In positivo, a completamento dell'analisi del contesto interno, si evidenzia la mancanza, rapportata sia alla componente degli organi politici che alle strutture burocratiche dell'ente, di reati contro la Pubblica Amministrazione (Libro Secondo, Titolo II, Capo I del codice penale), nonché reati di falso e truffa. Allo stesso modo si rileva la mancanza di procedimenti conclusi per responsabilità amministrativa/contabile (Corte dei conti) a carico di dipendenti comunali e di amministratori, l'assenza di ricorsi in tema di affidamento di contratti pubblici conclusi con condanna dell'amministrazione e di segnalazioni di illeciti pervenute anche nella forma del whistleblowing. Non risultano pervenute segnalazioni di illegittimità da parte dei dipendenti, amministratori, cittadini e/o associazioni, né anomalie significative, con riferimento a denunce di cittadini/associazioni, a segnalazioni dei mass-media, a costi eccessivi, a scadente qualità.

G. LA MAPPATURA DEI PROCESSI PER AREE DI RISCHIO "GENERALI" E "SPECIFICHE"

Le aree di rischio per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune di ELMAS sono indicate negli allegati 1 e 1 bis.

In particolare, **l'allegato 1** contiene la mappatura per le seguenti aree di rischio obbligatorie e le due facoltative, sulla base del modello suggerito da ANAC con l'aggiornamento 2024 PNA 2022:

1. Contratti pubblici;
2. contributi e sovvenzioni;
3. concorsi e selezioni;
4. affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza
5. partecipazione del comune in enti terzi.

L'allegato 1 bis contiene, invece, la mappatura dei processi delle ulteriori aree di rischio come individuate nelle precedenti edizioni del presente PTPCT, ed esattamente:

1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)
2. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
3. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
4. Affidamenti nel terzo settore
5. Gestione servizio demografico ed elettorale
6. Pianificazione urbanistica
7. Altri servizi a rischio

H. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Analisi e gestione del rischio

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'Ente.

Per "**rischio**" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'Ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.

Per "**evento**" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Il processo è qui inteso come un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

In adesione al PNA 2019:

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi.

L'analisi ha fornito come esito la mappatura dei rischi e trattamenti, come da documento allegato.

Valutazione del rischio

Per ogni processo è stata elaborata, tenendo conto della metodologia proposta all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione 2019, la relativa valutazione del rischio, con le seguenti caratteristiche:

- **Analisi di tipo qualitativo, con motivate valutazioni e specifici criteri.**

- **Definizione degli Indicatori di Rischio: misuratori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione.**
- **Scala di misurazione: Alto, Medio, Basso.**

Gestione del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione.

Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate negli allegati 1 e 1 bis.

Monitoraggio successivo della gestione del rischio nei processi

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate.

Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo di gestione.

L. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE GENERALI

1. Codice di comportamento

Il Comune, con deliberazione G.C. n. 164 del 23/11/2023, ha approvato il Codice di Comportamento Integrativo ai sensi del DPR n. 62 del 16 aprile 2013, come modificato ed integrato dal Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, disponibile nella sua ultima versione aggiornata sul sito internet – sezione *Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Atti Generali*.

Le disposizioni riportate nel Codice specificano le norme di condotta dei dipendenti e collaboratori del Comune.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Il Comune, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del Codice di Comportamento.

Il Comune **pubblica il Codice di Comportamento** dei dipendenti sul proprio sito web istituzionale e lo invia a tutto il personale dipendente, nonché ai consulenti e collaboratori, tramite posta elettronica con conferma di presa visione da parte degli stessi.

Per ciò che riguarda i collaboratori delle ditte che eseguono lavori, svolgono servizi e/o forniture per l'amministrazione, **il Comune si impegna a consegnare copia del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici alle ditte in sede di stipula del contratto. In alternativa, nel contratto è inserita apposita clausola con cui la ditta si impegna ad osservare e a far osservare ai propri dipendenti e/o collaboratori il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello integrativo del Comune di Elmas, reperibile nell'apposita sezione di amministrazione trasparente del sito istituzionale e di cui dichiara di conoscere il contenuto.**

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	1. Giunta per approvazione e aggiornamento 2.RPCT per comunicazione e controllo dipendenti 3.EQ per gli operatori economici e loro dipendenti e collaboratori, affidatari di lavori, servizi e/o forniture 4. Responsabile del personale per nuovi assunti e collaboratori occasionali
Indicatori di monitoraggio	Violazioni al Codice di Comportamento: 0 Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%

2. Rotazione del personale o misure alternative

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva per limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo.

È uno strumento ordinario di organizzazione e utilizzo delle risorse umane, da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, e va sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale.

Essa deve essere impiegata in un quadro di miglioramento delle capacità professionali senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Nella situazione attuale, però, la rotazione dei Responsabili di Settore è praticamente impossibile, considerato il numero dei Funzionari, incaricati di Elevata Qualificazione, e le competenze specifiche degli stessi che rendono i medesimi non intercambiabili, per cui un'eventuale rotazione farebbe venir meno il requisito della professionalità, la continuità nella gestione amministrativa nonché, in alcuni casi, lo specifico titolo di studio richiesto per l'espletamento dell'incarico. Laddove venisse a configurarsi una diversa organizzazione l'Ente si impegna a dar corso a forme di rotazione.

Non potendo attuare la misura della rotazione, l'Ente si impegna ad intensificare le forme di controllo interno, effettuare una verifica maggiore della assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, una verifica maggiore della assenza di rapporti di parentela o cointeressenza tra coloro che hanno adottato i provvedimenti ed i destinatari etc.

Più in dettaglio, si prevede di realizzare una sostanziale e verificabile condivisione con altri soggetti delle varie fasi procedurali. **In questo senso nel provvedimento finale emesso dal Responsabile di settore (determinazioni, ordinanze, autorizzazioni, concessioni, titoli unici, atti di liquidazione, eccetera) dovrà sempre comparire il riferimento all'ufficio che ha svolto la fase di istruttoria interna che si sostanzia in emissione di pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali. Inoltre, laddove possibile la responsabilità del procedimento dovrà essere assegnata ad un soggetto diverso dal responsabile del settore, al quale compete l'adozione finale dell'atto.**

Responsabili di procedimento

Nella situazione attuale, anche la rotazione dei responsabili dei procedimenti a rischio è praticamente impossibile, considerata il numero e le competenze specifiche degli stessi che rendono i medesimi difficilmente intercambiabili.

Laddove si dovessero creare le condizioni organizzative favorevoli, la rotazione dei responsabili di procedimento dovrebbe avvenire, all'interno dello stesso Settore salvo la necessità di spostamenti extra-settore, ogni 5 anni. Sono sempre fatte salve le eccezioni motivate, collegate a professionalità infungibili.

La rotazione viene effettuata, sulla base di una programmazione, a cura dei Responsabili di settore in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione, fatte salve le situazioni di unicità o infungibilità della figura professionale.

I percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione dell'effettiva rotazione congiuntamente alla pianificazione della formazione con sufficiente anticipo.

Il meccanismo obbligatorio di rotazione, tuttavia, non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e delle professionalità acquisite, poste a presidio di materie e procedure complesse, sia a tutela degli standard di efficienza degli uffici sia della continuità dell'azione amministrativa.

Nei casi in cui motivatamente non si possa realizzare la rotazione secondo la disciplina sopra individuata devono essere adottate altre azioni organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, come quelle di attuare pienamente la trasparenza ed evitare che alcuni soggetti abbiano il controllo esclusivo dei processi più esposti al rischio di corruzione.

Quest'ultimo rimedio, come suggerito nel PNA, deve essere realizzato dai singoli Responsabili prevedendo modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, devono essere promossi meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare a colui che cura l'istruttoria un altro dipendente, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria, oppure, ove possibile, articolare le fasi del procedimento affidandole a persone diverse, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso da quello cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Nel PNA 2018 è specificato che la "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla l. 190/2012 (art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b)), sulla quale l'Autorità intende nuovamente soffermarsi per il rilievo che essa può avere nel limitare fenomeni di "*mala gestio*" e corruzione.

Tenuto conto di alcune criticità operative che tale istituto presenta, l'Autorità nel PNA 2016, ha dedicato all'argomento un apposito approfondimento (§ 7.2) cui si rinvia. In tale approfondimento si è dato conto della distinzione fra la rotazione ordinaria prevista dalla l. 190/2012 e la rotazione straordinaria prevista dall'art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'ANAC è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della l. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 § 7.2.2.).

La **rotazione "straordinaria"** (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. I-quater, secondo cui «*I dirigenti di*

uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Il Comune si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso **di attesa della conclusione di procedimenti penali** a carico del medesimo soggetto, allineandosi all'orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

Poiché l'art. 16, co. 1, lett. l-quater, del d.lgs. 165/2001 non indica in presenza di quali reati si dia luogo alla rotazione straordinaria, sul punto l'Autorità è intervenuta con una specifica delibera: la 215/2019, consultabile al link <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-c2-a0numero-215-del-26/03/2019-1>, cui si rinvia.

Rotazione e formazione

La formazione è misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

Formazione, analisi dei carichi di lavoro e altre misure complementari, sono strumenti imprescindibili per rendere fungibili le competenze al fine di agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Giunta, per determinazione processi di riorganizzazione e aggiornamento, RPCT per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Rotazioni straordinarie attivate su necessarie: 100%

3. Inconferibilità - incompatibilità - incarichi extraistituzionali

Inconferibilità e incompatibilità Organi d'indirizzo e Posizioni organizzative (o similari)

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e

l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte del Comune devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione **con cadenza annuale** di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Per quanto attiene il controllo della veridicità di tali dichiarazioni, **il Comune procede a richiedere annualmente il certificato del casellario giudiziale degli incaricati.**

Effettua per quanto possibile ulteriori verifiche per le altre fattispecie di inconferibilità e incompatibilità.

Ai sensi dall'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all'ANAC.

A tale proposito è utile ricordare che l'Autorità con le "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 ha precisato che spetta al RPCT "avviare il procedimento sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e dell'applicazione della misura interdittiva prevista dall'art. 18 (per le sole inconferibilità)."

Il procedimento avviato dal RPCT è un distinto e autonomo procedimento, che si svolge nel rispetto del contraddittorio e che è volto ad accertare la sussistenza dell'elemento psicologico del dolo o della colpa, anche lieve, in capo all'organo conferente.

All'esito del suo accertamento il RPCT irroga, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza.

Attività e incarichi extra-istituzionali

Il cumulo in capo ad un medesimo funzionario di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del funzionario stesso.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del funzionario può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 25 del vigente Regolamento di organizzazione e strumenti operativi, cui si rinvia, in questa sede si prevede che, ferma restando la possibilità di

autorizzare al massimo lo svolgimento di tre incarichi extraistituzionali nell'arco dell'anno, il relativo compenso non può eccedere il 25% del trattamento economico fisso e continuativo percepito nel Comune di Elmas.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	Segretario comunale e P.O.
Indicatori di monitoraggio	n. autorizzazioni conformi su quelle rilasciate: 100%

4. Conflitto di interessi nelle procedure di affidamento di appalti e concessioni

Come evidenziato anche nel PNA 2022, la prevenzione di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi.

Si configura una situazione di conflitto di interessi laddove la cura dell'interesse pubblico, cui è preposto il funzionario, potrebbe essere deviata, pregiudicando l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale dell'amministrazione, per favorire il soddisfacimento di interessi personali del medesimo funzionario o di terzi con cui sia in relazione secondo quanto precisato dal legislatore.

Si tratta, dunque, di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria. Il conflitto di interessi è, infatti, definito dalla categoria della potenzialità e la disciplina in materia opera indipendentemente dal concretizzarsi di un vantaggio.

Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia, con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023, attribuendo rilievo a posizioni che potenzialmente possono minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, il comportamento imparziale del dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale e in generale della propria attività.

Alle situazioni tipizzate di conflitto di interessi individuate dalle norme e, in particolare, agli artt. 7 e 14 del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62/2013, si aggiungono quelle fattispecie - identificabili con le "gravi ragioni di convenienza", cui pure fa riferimento lo stesso citato art. 7, ovvero con "altro interesse personale" contemplato dall'art. 16 del Codice dei contratti - che potrebbero interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici. Si tratta di ipotesi che, per la loro prossimità alle situazioni tipizzate, sono comunque idonee a determinare il pericolo di inquinare l'imparzialità o l'immagine imparziale dell'amministrazione.

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Il Codice dei contratti pubblici contiene all'art. 16 una specifica norma in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

La stessa normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi.

Lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE, oltre che in disposizioni normative, anche negli atti adottati dal MEF, Dipartimento RGS, Servizio centrale per il PNRR, quale punto di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR.

In particolare, nelle LLGG del MEF annesse alla circolare 11 agosto 2022, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione alla necessità di garantire la **trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare** per l'affidamento dei contratti pubblici. Tra le numerose indicazioni fornite dal MEF nelle predette LLGG è ricompresa anche quella con cui si è previsto non solo l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo ma anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi.

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

Si rammenta che la definizione e la disciplina del titolare effettivo sono funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

In ossequio a quanto previsto dal PNA 2022, **si prevede quale misura di prevenzione della corruzione l'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo e l'obbligo per il soggetto attuatore/stazione appaltante di richiedere la dichiarazione del medesimo titolare effettivo circa l'assenza di conflitto di interessi nei confronti della Stazione Appaltante.**

L'art. 16 D.Lgs. 36/2023 dispone che le stazioni appaltanti prevedano misure adeguate a individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni.

In particolare, l'obiettivo è quello di impedire che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi.

Il comma 1 della citata disposizione definisce specificamente le ipotesi di conflitto di interessi nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici.

La principale misura per la gestione del conflitto di interessi è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Come suggerito da ANAC nel PNA 2022, si prevedono due diverse ipotesi di attuazione del sistema delle dichiarazioni.

Per quanto concerne i **contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali** si ritiene che, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento.

Ciò si desume proprio dall'art. 162, co. 3, del Codice dei contratti pubblici che, come sopra evidenziato, direttamente prevede un obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e di astensione dal partecipare alla specifica procedura di aggiudicazione di appalti e concessioni. Nel caso in cui emergano successivamente, nel corso delle varie fasi dell'affidamento, ipotesi di conflitto di interessi non dichiarate, occorre integrare detta dichiarazione.

Vale evidenziare che tale soluzione è in linea con l'orientamento delle LLGG MEF adottate con la circolare n. 30/2022.

Anche i soggetti esterni, cui sono affidati incarichi in relazione a uno specifico contratto, sono tenuti a rendere la dichiarazione per la verifica dell'insussistenza di conflitti di interessi. I dipendenti rendono la dichiarazione riferita alla singola procedura di gara al responsabile dell'ufficio di appartenenza e al RUP.

Per i **contratti invece che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali**, resta fermo l'orientamento espresso da ANAC nelle LL.GG. n. 15/2019 che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano – alla luce dell'art. 6 del DPR n. 62/2013 - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione. Tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva.

Resta fermo, comunque, l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP (cfr. § 6.3. LL.GG. n. 15/2019) e dei commissari di gara.

In caso di soggetti esterni, le dichiarazioni sono rese al responsabile dell'ufficio competente alla nomina e al RUP.

Per quanto riguarda il RUP, lo stesso rende la dichiarazione al soggetto che lo ha nominato e al proprio superiore gerarchico.

Le dichiarazioni sono rese per quanto a conoscenza del soggetto interessato e riguardano ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

Le dichiarazioni devono essere trasmesse all'ufficio personale affinché siano inserite nel fascicolo personale del dipendente.

In caso di omissione delle dichiarazioni, da rendere secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 6, d.P.R. n. 62/2013), o di mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi,

nonché laddove il dipendente non si astenga dal partecipare ad una procedura di gara, si configurerebbe per i dipendenti pubblici "un comportamento contrario ai doveri d'ufficio", sanzionabile disciplinarmente.

Il RPCT, per quanto concerne la gestione del conflitto di interessi, ha il compito di verificare l'attuazione delle misure programmate nel PTPCT e di valutarne l'adeguatezza.

In particolare:

- il RPCT è tenuto a prevedere misure di verifica, anche a campione, che le dichiarazioni sul conflitto di interessi rese da parte dei soggetti interessati all'atto dell'assegnazione all'ufficio e nella singola procedura di gara siano state correttamente acquisite dal responsabile dell'ufficio di appartenenza/ufficio competente alla nomina e dal RUP e raccolte, protocollate e conservate. Nello svolgimento di tali verifiche il RPCT può rivolgersi al RUP per chiedere informazioni, in quanto quest'ultimo, come sopra evidenziato, effettua una prima valutazione sulle dichiarazioni.
- Il RPCT interviene in caso di segnalazione di eventuale conflitto di interessi anche nelle procedure di gara. In tale ipotesi lo stesso effettua una valutazione di quanto rappresentato nella segnalazione, al fine di stabilire se esistano ragionevoli presupposti di fondatezza del conflitto. Qualora ricorra tale evenienza, sarà cura dello stesso RPCT rivolgersi al RUP, agli organi interni o agli enti/istituzioni esterne preposti ai necessari controlli, in una logica di valorizzazione e di ottimizzazione del sistema di controlli già esistenti nelle amministrazioni. **Resta fermo che non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali - qualunque natura esse abbiano - né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, a pena di sconfinare nelle competenze di altri soggetti a ciò preposti nell'ente o nell'amministrazione.**
- Il RPCT potrebbe essere interpellato e offrire un supporto al RUP e ai Responsabili di settore competenti di riferimento allo scopo di valutare la sussistenza in concreto di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto.

5. Il monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi

L'articolo 1, comma 9, lett. e), della legge n. 190/2012, prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e le PO e i dipendenti dell'Ente.

L'articolo 6-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, inserito dall'[articolo 1, comma 41, della legge n. 190/2012](#), [prevede](#) che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Per conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve intendersi la situazione di tensione tra l'interesse privato del pubblico dipendente e i doveri d'ufficio, nella quale il pubblico dipendente appare portatore di interessi afferenti alla sfera privata, che potrebbero indebitamente influenzare l'adempimento dei suoi doveri.

Il dipendente, oltre all'obbligo di astensione, la cui violazione può comportare l'illegittimità del provvedimento, ha il dovere di segnalare alla EQ l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale. La EQ valuta la situazione e decide se sussistano le condizioni per la partecipazione al procedimento da parte del dipendente. Nel caso in cui la situazione di conflitto sussista in capo alla EQ, la valutazione è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi e regolamenti, si rammenta che *il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per scritto la PO di riferimento di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.*

Si prevedono le seguenti misure:

- il dipendente deve astenersi dall'adesione e dalla partecipazione ad associazioni od organizzazioni se ciò potrebbe comportare conflitto di interessi o configurare una possibile interferenza nelle decisioni dell'ufficio di appartenenza o determinare un danno all'immagine dell'ente;
- fermo restando il principio della continuità dell'azione amministrativa e l'esigenza che la decisione sull'astensione sia valutata in ragione dell'eventuale pregiudizio che potrebbe arrecarsi all'Amministrazione o all'interesse dei cittadini in caso di inerzia, **in ogni caso non potrà giustificarsi il ricorso all'astensione laddove si tratti di un'attività di tipo accertativo, sanzionatorio o impositivo, se l'astensione o l'inerzia può tradursi in un vantaggio per il destinatario, né quando si tratti di azioni che siano regolate da norme procedurali e non prevedano alcuna discrezionalità, sia nella scelta delle modalità, sia nella scelta dei tempi.**

Rimane fermo, comunque, l'obbligo di informare tempestivamente il responsabile del servizio o il responsabile della prevenzione della corruzione ai fini della verifica della correttezza amministrativa e dell'imparzialità.

6. Whistleblowing

La disposizione contenuta nell'art. 54 bis del DLgs. 165/2001 (c.d. *whistleblower*) pone tre condizioni:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

La tutela dell'anonimato viene garantita con specifico riferimento al procedimento disciplinare, proteggendo l'identità del segnalante in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito di apposita audizione.

La tutela dell'anonimato non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima; la segnalazione deve provenire da dipendenti individuabili e riconoscibili.

L'Ente considererà anche segnalazioni anonime, ma solo nel caso in cui queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali, cioè, da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Modalità operative

L'Ente ha attivato nel 2022 un nuovo canale informatico di whistleblowing nell'ambito del progetto WhistleblowingPA, promosso da Transparency International Italia e da Whistleblowing Solutions, che garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante.

Tale canale è raggiungibile nella sezione a piè di pagina (footer) del sito istituzionale "Segnalazione illeciti (Whistleblowing)", nonché nella sezione "Amministrazione trasparente / Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione / Servizio whistleblowing" al seguente link: <https://sol.comune.elmas.ca.it/elmas/zf/index.php/servizi-aggiuntivi/index/index/idtesto/17>.

Trova piena applicazione in materia la l. 179/2017 c.d. Legge sul *Whistleblowing*, cui si rimanda integralmente.

L'ente procederà nel corso del 2025 ad aggiornare la procedura di segnalazione degli illeciti alla luce del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante "*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*" che, con particolare riferimento al settore pubblico, ha sostituito le disposizioni in materia di whistleblowing previste dall'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, e della delibera n. 311/2023, approvata dal Consiglio di ANAC nell'adunanza del 12 luglio 2023, recante "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne.*";

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per monitoraggio del portale di segnalazione e dell'applicazione della misura

Indicatori di monitoraggio	Gestione corretta delle segnalazioni ricevute: 100%
-----------------------------------	--

7. Formazione

La legge 190/2012 impegna le Pubbliche Amministrazioni a prestare particolare attenzione alla formazione del personale, considerandola uno degli strumenti principali per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione deve prevedere – nell’ambito delle iniziative formative annuali – adeguati interventi dedicati alla formazione continua riguardante le norme e le metodologie per la prevenzione della corruzione.

L’aspetto formativo deve definire le buone prassi per evitare fenomeni corruttivi attraverso i principi della trasparenza dell’attività, l’applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, l’applicazione del Codice di comportamento.

L’obiettivo è di creare quindi un sistema organizzativo di contrasto fondato sia sulle prassi amministrative sia sulla formazione del personale.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Cadenza annuale
Responsabili della sua attuazione	RPCT per svolgimento attività formativa verso Responsabili di Unità Organizzativa e Personale
Indicatori di monitoraggio	N. ore formative effettuate Personale formato su personale in servizio: 80%

8. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell’amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l’avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei “blocchi” anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l’utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;

- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato (per gli Enti tenuti a tale pubblicazione).

L'art. 2 bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre macro-categorie di soggetti:

- 1) le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);
- 2) gli enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2 bis, co. 2);
- 3) le società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

In questa fase storica in cui il legislatore ha introdotto regimi derogatori nelle procedure di affidamento degli appalti in considerazione dell'emergenza sanitaria, prima, e per favorire il raggiungimento degli interventi del PNRR, va valorizzato il ruolo della trasparenza come misura cardine per assicurare un importante presidio in funzione di anticorruzione, oltre che di controllo sociale sull'operato e sui risultati ottenuti dalle stazioni appaltanti, sia nell'aggiudicazione che nell'esecuzione di opere, di servizi e forniture.

8.1 La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinviene oggi all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36/2023 che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023 (art. 229, co. 2).

In particolare, sulla trasparenza dei contratti pubblici il nuovo Codice ha previsto:

- che le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ovvero secretati, siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC da parte delle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici (art. 28);
- che spetta alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti, al fine di garantire la trasparenza dei dati comunicati alla BDNCP, il compito di assicurare il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la stessa BDNCP, secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013;

– la sostituzione, ad opera dell’art. 224, co. 4 del Codice, dell’art. 37 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture” con il seguente:

“1. Fermo restando quanto previsto dall’articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall’articolo 28 del codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78.

2. Ai sensi dell’articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l’invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l’ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.”

– che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l’art. 29 del d.lgs. 50/2016 recante la disciplina di carattere generale in materia di trasparenza (cfr. Allegato 9 al PNA 2022) continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023;

– che l’art. 28, co. 3 individua i dati minimi oggetto di pubblicazione e che in ragione di tale norma è stata disposta l’abrogazione, con decorrenza dal 1°luglio 2023, dell’art. 1, co. 32 della legge n. 190/2012.

A completamento del quadro normativo descritto occorre richiamare i provvedimenti dell’Autorità che hanno precisato gli obblighi di pubblicazione e le modalità di attuazione degli stessi a decorrere dal 1°gennaio 2024:

- la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 recante «Individuazione delle informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme telematiche e i tempi entro i quali i titolari delle piattaforme e delle banche dati di cui agli articoli 22 e 23, comma 3, del codice garantiscono l’integrazione con i servizi abilitanti l’ecosistema di approvvigionamento digitale”, consultabile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-261-del-20-giugno-2023-provvedimento-art-23-bdnpc>;

- la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e ss.mm.ii. recante “Adozione del provvedimento di cui all’articolo 28, comma 4, del decreto legislativo n. 31 marzo 2023, n. 36 recante individuazione delle informazioni e dei dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici che rilevano ai fini dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e relativo allegato 1), consultabile al link <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-264-del-20-giugno-2023-provvedimento-art.-28-trasparenza>;

In particolare, nella suddetta deliberazione n. 264/2023 l’Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell’articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell’articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;

- con l’inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all’intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto

della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle disposizioni vigenti richiamate, delle abrogazioni disposte dal Codice, dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, si valuta che la trasparenza dei contratti pubblici sia materia governata da norme differenziate, che determinano distinti regimi di pubblicazione dei dati e che possono essere ripartiti nelle seguenti fattispecie:

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023.

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in AT, sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'art. 29 del vecchio Codice continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (art. 225, co. 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'art. 1, co. 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della URL.

I dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023.

Per queste ipotesi, l'Autorità ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con il MIT, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione, consultabile al link: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-582-del-13-dicembre-2023-adozione-comunicato-relativo-avvio-processo-digitalizzazione>, a cui si rinvia anche per i profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024.

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e

successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, i documenti, le informazioni la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

8.2 La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR.

Una delle priorità per l'attuazione delle misure contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è quella di garantire che l'ingente mole di risorse finanziarie stanziata sia immune da gestioni illecite, nel rispetto dei principi di sana gestione finanziaria, assenza di conflitto di interessi, frodi e corruzione.

Inoltre, in linea con quanto previsto dall'art. 34 del Regolamento (UE) 2021/241, va garantita adeguata visibilità ai risultati degli investimenti e al finanziamento dell'Unione europea per il sostegno offerto. I destinatari dei finanziamenti dell'Unione sono tenuti a rendere nota l'origine degli stessi e ad assicurarne la conoscibilità, diffondendo informazioni coerenti, efficaci e proporzionate "destinate a pubblici diversi, tra cui i media e il vasto pubblico".

Al fine di far conoscere in modo trasparente, comprensibile e tempestivo i contenuti delle misure del PNRR e gli obiettivi raggiunti a livello nazionale e sul territorio, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (RGS) - nel documento "Istruzioni tecniche per la redazione dei sistemi di gestione e controllo delle amministrazioni centrali titolari di interventi del PNRR", allegato alla Circolare n. 9 del 10 febbraio 2022, ha previsto obblighi di trasparenza e iniziative sul piano della comunicazione e informazione.

La stessa RGS, nel citato allegato, specifica che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi e i soggetti attuatori sono tenuti, in quanto pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, al rispetto della disciplina nazionale in materia di trasparenza. Restano fermi gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale e l'applicazione dell'accesso civico semplice e generalizzato previsti dal d.lgs. n. 33/2013, anche alla luce delle indicazioni generali dettate da ANAC, cui si rinvia.

La RGS introduce anche ulteriori **obblighi di pubblicazione con riguardo agli interventi inclusi nel PNRR.**

In particolare, il Comune è tenuto a:

- Inserire l'emblema dell'UE con un'appropriata dichiarazione di finanziamento che reciti "*finanziato dall'Unione europea - NextGenerationEU*" in ogni atto che abbia ad oggetto l'attuazione di progetti finanziati dal PNRR;
- individuare all'interno del proprio sito web una sezione denominata "Attuazione Misure PNRR" articolata secondo le misure di competenza dell'amministrazione [=secondo i progetti finanziati dal PNRR] ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione e componente di riferimento e investimento;
- assicurare che ciascun responsabile del procedimento della singola misura attuativa di progetti PNRR trasmetta al servizio informatico gli atti per la pubblicazione, indicando in maniera chiara la sottosezione di destinazione, gli atti amministrativi adottati per l'attuazione della misura di riferimento nonché l'aggiornamento tempestivo delle informazioni fornite in ciascuna sottosezione.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura e come meglio specificato nel seguente paragrafo "SEZIONE TRASPARENZA"
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per svolgimento attività di controllo PO e Personale incaricato per la corretta pubblicazione dei dati di competenza Nucleo di Valutazione, per l'annuale attestazione di conformità, ove previsto.
Indicatori di monitoraggio	Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 80% Monitoraggio richieste di accesso civico semplice e generalizzato con aggiornamento semestrale Registro degli Accessi

9. Svolgimento attività successiva cessazione lavoro (pantouflage)

I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con il Comune, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, *"potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro"*.

In tal senso, il divieto è volto anche a *"ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio"*.

L'istituto mira, pertanto, *"ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole,*

secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro".

9.1 Delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione

La norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio. Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio.

La norma utilizza i termini "servizio" e "cessazione del pubblico impiego", quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni.

Tuttavia, in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Con **riferimento ai soggetti reclutati al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR** il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001. L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

9.2 Perimetrazione del concetto di "esercizio di poteri autoritativi e negoziali" da parte del dipendente.

Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico.

Il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Al fine di valutare l'applicazione del pantouflage agli atti di esercizio di poteri autoritativi o negoziali, occorrerà valutare nel caso concreto l'influenza esercitata sul provvedimento finale.

9.3 Soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione

Con riferimento ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, risultano in fase di elaborazione apposite Linee Guida ANAC circa la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, dei soggetti nei cui confronti siano stati adottati degli atti e comportamenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

L'applicazione della disciplina sul pantouflage comporta che il dipendente che ha cessato il proprio rapporto lavorativo "pubblicistico" svolga "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione.

L'attività lavorativa o professionale in questione va estesa a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale con i soggetti privati e quindi a:

- rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- incarichi o consulenze a favore dei soggetti privati.

Sono esclusi dal pantouflage gli incarichi di natura occasionale, privi, cioè, del carattere della stabilità: l'occasionalità dell'incarico, infatti, fa venire meno anche il carattere di "attività professionale" richiesto dalla norma, che si caratterizza per l'esercizio abituale di un'attività autonomamente organizzata.

Accogliendo le indicazioni contenute nel PNA 2022, si indicano quali **misure di prevenzione in materia**:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- previsione di una dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- previsione della misura di comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- inserimento nei bandi di gara, nonché negli atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere a enti privati, come pure nelle Convenzioni comunque stipulati dall'Amministrazione, di un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerga il mancato rispetto dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001;
- promozione di specifiche attività di approfondimento, formazione e sensibilizzazione sul tema.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
-------------------------------------	----------------------------

Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	1.RUP 2.Responsabili di Unità Organizzativa e Personale incaricato per la corretta indicazione della clausola nei bandi di gara, nel provvedimento di affidamento e nel contratto, negli atti di autorizzazione/concessione di contributi e/o vantaggi economici di qualunque genere.
Indicatori di monitoraggio	Contratti di assunzione, Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara o contratti atti di autorizzazione e concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere manchevoli dell'apposita clausola: 0%

10. Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

La misura mira ad evitare la presenza di soggetti nei cui confronti sia stata pronunciata sentenza, anche non definitiva, di condanna o sentenza di applicazione della pena su richiesta per i reati previsti nel capo I del titolo II del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione), all'interno di organi amministrativi cui sono affidati peculiari poteri decisionali.

Tali soggetti:

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

In relazione alla formazione delle commissioni e alla nomina dei segretari, la violazione delle disposizioni sopraindicate, si traduce nell'illegittimità dei provvedimenti conclusivi del relativo procedimento.

Nel caso in cui sia accertata la sussistenza delle cause ostative individuate dalla norma in commento l'Ente si astiene dal conferire l'incarico e, in caso di accertamento successivo, provvede alla rimozione dell'incaricato.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per attivazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 60%

11. Patti di integrità

Patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 2/16 del 15.01.2025, al Regione Sardegna ha adottato i nuovi "Patti di integrità" applicabili al sistema dell'Amministrazione pubblica della Sardegna e alle Aziende del Servizio sanitario regionale, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1, comma 17.

Il Comune di Elmas, con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 10.04.2025, ha approvato, ai sensi dell'articolo 1, comma 17, della legge n. 190/2012, il nuovo Schema di patto d'integrità da applicarsi a tutte le procedure di affidamento dei contratti pubblici, di qualsiasi valore, in tutte le fasi di scelta del contraente, affidamento ed esecuzione del contratto, recependo il modello elaborato dalla Regione Sardegna.

Pertanto, **negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito verrà inserita la clausola di salvaguardia che "il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto".**

Il Patto costituisce allegato obbligatorio dei contratti sottoscritti presso questo Comune.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misura
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	EQ per applicazione della misura
Indicatori di monitoraggio	Bandi privi del Patto Integrità: 0%

12. Misure antiriciclaggio

La normativa antiriciclaggio ha l'obiettivo di contrastare la circolazione del denaro proveniente da azioni illegali, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide per tutte le PP.AA.

Al tal fine ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 231 del 21/11/2007 costituiscono "riciclaggio", se commesse intenzionalmente, le seguenti azioni:

1. la conversione o il trasferimento di beni, effettuati essendo a conoscenza che essi provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività, allo scopo di occultare o dissimulare l'origine illecita dei beni medesimi o di aiutare chiunque sia coinvolto in tale attività a sottrarsi alle conseguenze giuridiche delle proprie azioni;
2. l'occultamento o la dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, effettuati essendo a conoscenza che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
3. l'acquisto, la detenzione o l'utilizzazione di beni essendo a conoscenza, al momento della loro ricezione, che tali beni provengono da un'attività criminosa o da una partecipazione a tale attività;
4. la partecipazione ad uno degli atti di cui ai punti precedenti, l'associazione per commettere tale atto, il tentativo di perpetrarlo, il fatto di aiutare, istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o il fatto di agevolarne l'esecuzione.

Il riciclaggio è considerato tale anche se le attività che hanno generato i beni da riciclare si sono svolte fuori dai confini nazionali.

La conoscenza, l'intenzione o la finalità, che debbano costituire un elemento delle azioni di cui ai punti più sopra citati possono essere dedotte da circostanze di fatto obiettive.

Per "finanziamento del terrorismo" s'intende, invece, qualsiasi attività diretta, con ogni mezzo alla fornitura, alla raccolta, alla provvista, all'intermediazione, al deposito, alla custodia o all'erogazione in qualunque modo realizzate, di fondi o di risorse economiche, direttamente o indirettamente, in tutto o in parte, utilizzabili per il compimento di una o più condotte, con finalità di terrorismo secondo quanto previsto dalle leggi penali ciò indipendentemente dall'effettivo utilizzo dei fondi e delle risorse economiche per la commissione delle condotte anzidette.

La normativa antiriciclaggio ha lo scopo d'impedire, o comunque rendere difficile, la circolazione del denaro proveniente da azioni illegali, anche a scopo di finanziamento di azioni terroristiche, attraverso una serie di prescrizioni valide per tutte le PP.AA.

Il D.Lgs. 21/11/2007, n. 231 *"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminali e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"* ridefinisce, ai sensi dell'art. 10, come modificato dal D.Lgs. 90/2017, l'ambito di intervento della PA stabilendo che le disposizioni di cui all'articolo in questione si applicano agli uffici delle Pubbliche Amministrazioni competenti allo svolgimento di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito dei procedimenti o procedure di seguito indicate:

- procedimento finalizzato all'adozione di provvedimenti di autorizzazioni o concessioni;

- procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

L'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) comporta specifici obblighi di segnalazione antiriciclaggio da parte delle pubbliche amministrazioni locali, tra i principali soggetti chiamati a implementare gli interventi; **ciascuna p.a., anche a livello locale, è anzitutto tenuta a individuare il c.d. Gestore**, incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel PNRR e di valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti da comunicare all'Unità di informazione finanziaria della Banca d'Italia (UIF).

Alla luce di quanto sopra si ritiene necessario procedere all'individuazione del Gestore delle Segnalazioni delle operazioni sospette di riciclaggio e alla definizione delle procedure interne di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti.

Mentre **all'individuazione del Gestore procederà la Sindaca con apposito decreto sindacale**, in questa sezione si disciplinano le **modalità operative** per effettuare la comunicazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario Comunale che, nell'esercizio della propria attività istituzionale, venissero a conoscenza di casi sospetti di riciclaggio, nei seguenti campi di attività:

- a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;
- b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati,
- d) procedimenti inerenti il PNRR;
- e) procedimenti inerenti finanziamenti pubblici,

e sulla base degli indici di anomalia evidenziati nella comunicazione UIF 2018 cui si rimanda, sono tenuti, senza indugio, e, comunque, entro un massimo di 5 giorni, a trasmettere al Gestore delle segnalazioni una relazione nella quale sono evidenziati i nominativi, le operazioni sospette e le relative motivazioni.

Il Gestore, previa registrazione sul portale dedicato, provvede, entro i successivi 5 giorni, all'inserimento dei dati ed alla relativa segnalazione, gestendo i rapporti con l'Unità Informativa Finanziaria costituita presso la Banca d'Italia.

Il nominativo del segnalante dovrà essere mantenuto riservato.

A tal fine il Gestore terrà un registro delle segnalazioni, non soggetto ad accesso, e custodirà tutte le segnalazioni ricevute.

Per le procedure da seguire si rinvia ai seguenti documenti:

- 1) Nota UIF del 23.04.2018
- 2) Comunicazione UIF dell'11.04.2022

N. LE MISURE ULTERIORI E TRASVERSALI

L'informatizzazione e standardizzazione degli atti/procedimenti

L'informatizzazione del procedimento di formazione delle decisioni che sfociano nei diversi provvedimenti amministrativi (deliberazioni degli organi collegiali, determinazioni dirigenziali, ordinanze, decreti, autorizzazioni, concessioni ...) costituisce un indubbio strumento di contrasto del fenomeno corruttivo. Esso, infatti, garantisce la tracciabilità completa delle operazioni e dei tempi contenendo al massimo il rischio di fenomeni corruttivi portati a compimento attraverso la manipolazione dei tempi e/o delle fasi procedurali.

Nel contempo, l'informatizzazione favorisce la standardizzazione dei processi assicurando uniformità e trasparenza all'azione amministrativa che, svolgendosi in un quadro normativo complesso e per certi versi farraginoso, è facilmente esposta a fenomeni devianti che possono sfociare in fatti corruttivi.

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni comuni a tutti i servizi

Sono individuate le seguenti misure, comuni e obbligatorie per tutti i Servizi:

- ✓ nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si prescrive di:
 1. rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza;
 2. predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori;
 3. rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
 4. distinguere, laddove possibile, l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento siano coinvolti almeno due soggetti l'istruttore proponente ed il responsabile;
- ✓ nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, motivare adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampio il margine di discrezionalità;
- ✓ per consentire a tutti coloro che abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e partecipazione, gli atti devono essere redatti attenendosi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;
- ✓ nei rapporti con i cittadini, assicurare la pubblicazione di moduli per la presentazione di istanze, richieste e ogni altro atto di impulso del procedimento, con l'elenco degli atti da produrre e/o allegare all'istanza;
- ✓ nel rispetto della normativa, comunicare il nominativo del responsabile del procedimento, precisando l'indirizzo di posta elettronica a cui rivolgersi, nonché del titolare del potere sostitutivo;

- ✓ nella formazione dei regolamenti: applicare la verifica dell’impatto della regolamentazione;
- ✓ negli atti di erogazione dei contributi, nell’ammissione ai servizi, nell’assegnazione degli alloggi predeterminare ed enunciare nell’atto i criteri di erogazione, ammissione o assegnazione;
- ✓ nel conferimento degli incarichi di consulenza, studio e ricerca a soggetti esterni dare evidenza della carenza di professionalità interne;
- ✓ nell’attribuzione di premi ed incarichi al personale dipendente operare mediante l’utilizzo di procedure selettive e trasparenti;
- ✓ al momento della nomina o comunque all’atto dell’insediamento delle commissioni di concorso o di gara, acquisire da ogni componente la commissione, compreso il segretario verbalizzante, apposita dichiarazione in merito all’insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, con taluno dei concorrenti, nonché in merito all’insussistenza di sentenze penali di condanna, anche non definitive per reati contro la Pubblica Amministrazione;
- ✓ nell’attuazione dei procedimenti amministrativi favorire il coinvolgimento dei cittadini che siano direttamente interessati all’emanazione del provvedimento, nel rispetto delle norme sulla partecipazione e l’accesso, assicurando, quando previsto, la preventiva acquisizione di pareri, osservazioni, ecc. e la pubblicazione delle informazioni sul sito istituzionale dell’ente.

Modalità della programmazione della misura:

Fasi/attività per la sua attuazione	Come da descrizione misure
Tempi di attuazione	Costante nel tempo
Responsabili della sua attuazione	RPCT per Controlli Interni EQ per tutte le altre misure
Indicatori di monitoraggio	Controlli interni: coefficiente di conformità degli atti > 90%

O. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: PREVISIONE DELLE MISURE SPECIFICHE

Nell’allegato “Mappatura dei processi”, in attuazione del PNA 2019 e dello schema di caricamento e monitoraggio PTPCT predisposto da ANAC, l’Ente ha individuato ed elencato misure specifiche afferenti alle seguenti categorie:

Categoria
Controllo
Trasparenza
Conformità degli atti

In ognuna delle diverse Aree in cui è articolato l'allegato "**Mappatura dei processi**" sono pertanto riportate in apposite colonne:

- **Processi**
- **Fasi**
- **Fattori di rischio**
- **Tipologia di misura**
- **Misure di prevenzione**

P. TRASPARENZA

Il nuovo accesso civico

Il D.lgs. 97/2016 ha modificato ed integrato il D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 (cd. "Decreto trasparenza"), con particolare riferimento al diritto di accesso civico, formalizzando le diverse tipologie di accesso ad atti e documenti da parte dei cittadini:

1. **Accesso "generalizzato"** che determina il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione;
2. **Accesso civico "semplice"** correlato ai soli atti ed informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione (art. 5 D.lgs. 33/2013); le modalità e i responsabili della procedura di accesso civico sono pubblicati sul sito istituzionale al link "Amministrazione Trasparente\Altri contenuti\Accesso Civico";
3. **Accesso documentale** riservato ai soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà che l'ordinamento attribuisce loro, a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari (Artt. 22 e succ. L.241/90).

Le modalità di attivazione **dell'accesso generalizzato e dell'accesso civico**, l'iter e le esclusioni e le limitazioni all'accesso, così come dettagliate nelle Determinazioni ANAC n. 1309 del 28/12/2016 "LINEE GUIDA RECANTI INDICAZIONI OPERATIVE AI FINI DELLA DEFINIZIONE DELLE ESCLUSIONI E DEI LIMITI ALL'ACCESSO CIVICO DI CUI ALL'ART. 5 comma 3 del D.lgs. 33/13" sono state recepite dall'Ente e sono reperibili nella seguente sezione del sito web: Amministrazione trasparente>Altri contenuti - Accesso civico attraverso il link: <https://sol.comune.elmas.ca.it/elmas/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/150>.

Obblighi di pubblicazione

All'art. 10 del d.lgs. 33/2013 è chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni organizzazione, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna di queste fasi relativamente ad ogni obbligo di pubblicazione.

L'Allegata "**Mappa trasparenza**" definisce gli obblighi di pubblicazione vigenti ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 come modificato al d.lgs. n. 97/2016, in conformità al modello allegato alla delibera Anac n. 31 del 30.01.2025, recante l'aggiornamento 2024 al PNA 2022.

Sia gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8 l. 190/2012) sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10 co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Monitoraggio

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione rientra, inoltre, la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41 co. 1 lett. f) del d.lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso il monitoraggio **annuale**, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel PTPCT.

Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del RPCT di norma, le PO informano il RPCT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna apposita della Mappa della Trasparenza, attraverso il questionario di monitoraggio.

Nuovi obblighi e sanzioni previsti dalla legge di Bilancio 2020

Peraltro, la legge 160/2019 (legge di bilancio 2020) è intervenuta anche in materia di trasparenza.

L'**articolo 1, comma 37** ha previsto che i comuni devono pubblicare, sul proprio sito internet, nella sez. "amministrazione trasparente", la fonte di finanziamento, l'importo assegnato e la finalizzazione del contributo ottenuto per investimenti destinati ad opere pubbliche in materia di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile (ex art. 1 comma 29 legge 160/2019).

Il Sindaco, inoltre, dovrà fornire tali informazioni al Consiglio Comunale nella prima seduta utile.

La legge di bilancio 2020 ha anche modificato il d.lgs. 33/2013.

In particolare, l'**articolo 1, comma 145**, della legge di bilancio 2020, ha modificato l'art. 19 del d.lgs. 33/2013 prevedendo che le pubbliche amministrazioni pubblicano i bandi di concorso per il reclutamento, a qualsiasi titolo, di personale presso l'amministrazione, nonché i criteri di valutazione della Commissione, le tracce delle prove e le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori.

Tutti i suddetti dati devono essere mantenuti aggiornati.

Il **comma 145**, inoltre, ha aggiunto il comma 2 bis all'art. 19 del d.lgs. 33/2013, disponendo che le p.a. e gli organismi partecipati assoggettati alla normativa in materia di trasparenza dovranno assicurare, tramite il Dipartimento della FP, la pubblicazione del collegamento ipertestuale di tali dati.

Inoltre, il **comma 163** ha introdotto le seguenti modifiche al d.lgs. 33/2013:

- l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, previsti dalla normativa vigente, e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori dei casi previsti dalla legge, costituiscono elemento di valutazione negativa della performance individuale dei dirigenti (oltre alla sanzione applicabile ai sensi dell'art. 47, comma 1 bis) e dei responsabili, nonché eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione (art. 46, comma 1);
- la sanzione amministrativa pecuniaria, prevista dal comma 1, si applica anche nei confronti del dirigente che non effettua la comunicazione relativa agli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica. Nei confronti del responsabile incaricato, per la mancata pubblicazione di tali dati, verrà applicata una sanzione amministrativa consistente nella decurtazione dal 30% al 60% dell'indennità di risultato o dell'indennità accessoria spettante, e il relativo provvedimento dovrà essere pubblicato sul sito internet dell'ente. La stessa sanzione si applica anche al responsabile incaricato per la mancata pubblicazione dei dati inerenti i pagamenti dell'ente (art. 47, comma 1 bis);
- la violazione degli obblighi di pubblicazione inerenti i dati degli organismi partecipati dalla p.a. sarà oggetto di una sanzione amministrativa nei confronti del responsabile incaricato della pubblicazione. La sanzione consisterà in una decurtazione dal 30% al 60% dell'indennità accessoria spettante. Tale sanzione si applica anche agli amministratori societari che non comunicano alle p.a. socie il proprio incarico e il relativo compenso entro 30 gg dal conferimento dell'incarico o dal recepimento dell'indennità di risultato (art. 47, comma 2);
- le sanzioni previste dal nuovo art. 47, novellato dalla legge di bilancio 2020, sono irrogate dall'Anac.

La trasparenza e la nuova disciplina della tutela dei dati personali (reg. Ue 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, occorre chiarire la compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Occorre evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato

essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il d.lgs. 33/2013 all'art. 7 bis, co. 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Per il dettaglio della mappatura dei processi e della mappatura della trasparenza si rimanda agli Allegati 1,2,3 della presente Sezione 2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione Struttura organizzativa

Premessa

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Elmas si avvale di un'organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, da risorse finanziarie, ecc.

A seguito dell'insediamento della nuova Amministrazione avvenuta nella tornata elettorale del 10 e 11 ottobre 2021, la parte politica ha riscontrato delle criticità nel funzionamento della struttura organizzativa definita con Deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 17.03.2018, rivelandosi inadeguata rispetto ai programmi dell'amministrazione e allo svolgimento dell'azione amministrativa secondo criteri di efficienza ed efficacia.

L'Amministrazione ha ritenuto pertanto necessario definire una nuova macrostruttura dell'Ente, funzionale ad una gestione più razionale delle risorse umane alla luce degli obiettivi e/o programmi che l'Amministrazione stessa intende attuare nel corso del mandato.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 187 del 15.12.2022, è stato adottato il NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI ELMAS, modificando le strutture operative apicali e ridefinendo il catalogo delle attività ad esse assegnate.

A seguito degli interventi di revisione organizzativa attuati, la struttura organizzativa dell'Ente, alla data odierna si configura come segue, e come meglio evidenziata nell'allegato 1 Sottosezione 3.1:

n. Settore	Descrizione	RESP. DI SETTORE	Dip. Assegnati
1	Affari Generali, Sviluppo economico, Tributi	Dott. Massimiliano Arrus	12,5
2	Finanziario, Organizzazione, Programmazione	Dott.ssa Roberta Albanella	7,5
3	Lavori Pubblici, Patrimonio ed Espropriazioni	Dott. Arch. Fernanda Gavaudò	9
4	Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente, Servizi Tecnologici e digitalizzazione	Dott.ssa Ing. Maria Claudia Serafini	10
5	Servizi alla persona, politiche per lo sport e cultura, pubblica istruzione	Dott.ssa Cinzia Isu	11
6	Polizia Locale	Comandante Dott. Marco Pili	11
			61

Si segnala che, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 23.01.2024, si è provveduto, al fine di consentire all'Ente di partecipare alla manifestazione di interesse finalizzata al rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali - PNCapCoe, ai sensi dell'art. 89 comma 5 del TUEL, a rideterminare in aumento la Dotazione Organica inserendo le figure professionali da inquadrare nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni da destinare esclusivamente ai progetti dell'Agenzia Coesione.

3.2 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare, per quanto interessa la predisposizione del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cosiddetta "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica. L'obiettivo da perseguire con il nuovo modello è dato dal reclutamento di professionalità utili al miglioramento dei servizi, l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento, la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico, la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata, la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno costituisce allegato obbligatorio al DUP e deve tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Con Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24.06.2022 avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" sono stati individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il Piano dei Fabbisogni del Personale, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del DPR 81/2002, è stato assorbito nel PIAO.

Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità alle disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

3.2.1 Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e introducendo un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: *“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. I 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 D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, attuativo dell'art. 33 comma 4 del DL. 34/2019 sopraccitato, stabilisce i valori soglia della spesa di personale entro cui potranno essere effettuate le nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, stabilendo pertanto una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa. Tale nuova disciplina si applica con decorrenza 20 aprile 2020.

In data 13 Maggio 2020, è stata approvata la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente.

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

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.

Visto l'art 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, per cui, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Visto il D.M. 21 ottobre 2020, per cui, in presenza di convenzioni di segreteria tra enti, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Preso atto che, in aggiunta a quanto sopra riportato, le voci di spesa che attualmente vanno neutralizzate dai calcoli sono inoltre quelle relative a:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
- assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017);

- assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
- stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, comma 495, L. Bilancio n. 160/2019; DPCM 28 dicembre 2020);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);
- assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020). Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105;
- stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Considerato che alla data odierna il Rendiconto della Gestione 2024 risulta approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 21/2025, il calcolo degli spazi assunzionali viene effettuato tenendo conto di tale dato definitivo e pertanto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio tiene conto delle annualità 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024 Ultimo rendiconto approvato:

Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni)	2022		11.953.980,62 €
	2023		12.534.823,90 €
	2024		13.753.985,39 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			12.747.596,64 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		1.299.445,60 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			11.448.151,04 €

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2024 € 2.153.783,86/ Media entrate netto FCDE 11.448.151,04 €
=18,81 %

ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)		925.768,77 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		3.079.552,63 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025	(g)	26,90 %
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(h)	3.079.552,63 €

Il Comune di Elmas, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,81% si colloca nella seguente fascia 1 COMUNE VIRTUOSO:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di 1 cui alla tabella 1.

L'Ente può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione

Nei primi mesi del 2025, si è provveduto a dare attuazione alle assunzioni programmate nel corso del 2024, per la copertura dei posti vacanti:

- Copertura di n. 1 posto in dotazione organica a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario Esperto Tecnico –Ex Cat. D assegnato al Settore 3) Lavori Pubblici, patrimonio ed espropriazioni alla quale è stata attribuito l'incarico di Elevata Qualificazione; mediante ricorso all'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 D.Lgs 165/2001 – Procedura Conclusa - Assunzione effettuata decorrenza 01/02/2025
- Attivazione della procedura di copertura di un posto dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni – Profilo Professionale Funzionario Assistente Sociale (ex Cat. D) da assegnare al Settore 5 da effettuarsi mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti, o concorso pubblico – Tale posto risulta finanziato con le risorse di cui alla L. n. 178/2020 art. 1 comma 797. Assunzione effettuata Det. RG n. 415 del 23.06.2025 con Decorrenza dal 01.07.2025;

Con nota prot. 4839 del 20.03.2024 un dipendente assunto con contratto a tempo pieno e indeterminato presso il Settore 1) Affari Generali, Tributi inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) ha rassegnato le proprie dimissioni per assunzione presso altra Pubblica Amministrazione. Nella medesima nota ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022. Con successiva nota prot. 5667 comunica l'accoglimento dell'istanza di differimento della presa di servizio presso l'altra Amministrazione con decorrenza 1.07.2024 (ultimo giorno di lavoro presso l'Ente 30.06.2024).

Con nota acquisita al protocollo dell'ente n. 15837 del 18.09.2024, la dipendente assunta a tempo pieno e indeterminato a far data dal 04.07.2022, inquadrata nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore tecnico, ha comunicato le proprie dimissioni volontarie, a decorrere dal 30.09.2024 (ultimo giorno lavorativo presso il comune di Elmas il 29.09.2024) a seguito di assunzione presso altro ente. Nella medesima nota ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022.-

Con nota acquisita al protocollo dell'ente n. 18461 del 29.10.2024, la dipendente assunta a tempo pieno e indeterminato a far data dal 27.09.2021, inquadrata nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore tecnico, ha comunicato le proprie dimissioni volontarie, a decorrere dal 02.12.2024 (ultimo giorno lavorativo presso il comune di Elmas il 01.12.2024) a seguito di assunzione presso altro ente. Nella medesima nota ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022.

Con nota prot. N. 8704 del 08.05.2025 il dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato a far data dal 04.07.2022, inquadrata nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore amministrativo contabile assegnato al Settore 4), ha comunicato le proprie dimissioni volontarie, a decorrere dal 01.6.2025 (ultimo giorno lavorativo presso il comune di Elmas il

31.05.2025) a seguito di assunzione presso altro ente. Nella medesima nota ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022. Attualmente il posto è, pertanto, vacante ma non disponibile fino al 30.11.2025;

Con nota prot. N. 20645 del 29.11.2024 il dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato a far data dal 30.09.2023, inquadrato nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore amministrativo contabile assegnato al Settore 1), ha comunicato di essere vincitore di concorso pubblico presso altra Amministrazione e pre-annunciando le proprie dimissioni e riservandosi di comunicare con successiva nota la data di decorrenza e l'ultimo giorno lavorativo presso l'Ente. Con nota prot. 9639 del 21.05.2025 ha comunicato la data decorrenza delle proprie dimissioni a decorrere dal 01.7.2025 (ultimo giorno lavorativo presso il comune di Elmas il 30.06.2025) a seguito di assunzione presso altro ente. Nella medesima nota ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022. Attualmente il posto è, pertanto, vacante ma non disponibile fino al 28.02.2025.

Si evidenzia inoltre che nel corso dell'anno verranno collocati a riposo a riposo per raggiungimento dell'età pensionistica le seguenti figure professionali:

- Nel mese di Ottobre 2025, collocamento a riposto di un dipendente a tempo parziale e indeterminato dell'Area degli Operatori profilo professionale Operatore Tecnico ex Cat. A (Ex LSU stabilizzato mediante contributi Regione Sardegna) assegnato al Settore 4);

A seguito di collocamento a riposto per raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente dell'Area degli Operatori profilo professionale Operatore Tecnico ex Cat. A (Ex LSU stabilizzato mediante contributi Regione Sardegna 100%) il posto in dotazione organica verrà soppresso e non si procederà alla relativa sostituzione.

- mese di Novembre 2025, collocamento a riposto di un dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore amministrativo contabile assegnato al Settore 1).

Con nota acquisita al protocollo dell'ente n. 11777 del 24.06.2025, un dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore tecnico e assegnato al Settore 3) Lavori Pubblici, patrimonio ed espropriazioni, ha presentato richiesta di nulla osta per la partecipazione ad una procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 DLgs 165/2001 indetta da altra pubblica amministrazione. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 96/2025 è stato concesso il nulla osta per la partecipazione. Con Nota acquisita al protocollo dell'Ente n. 14046 del 25.07.2025 è stato comunicato l'esito positivo della procedura. L'ente si è avvalso della facoltà di differimento della cessione del contratto al momento dell'assunzione del personale che dovrà sostituire il dipendente ceduto, come disposto dall'art. 3, comma 7 ter D.L. 80/2021.

Con nota acquisita al protocollo dell'ente n. 12397 del 03.07.2025, un dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato, inquadrato nell'Area degli Istruttori del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, profilo di istruttore tecnico e assegnato al Settore 3) Lavori Pubblici, patrimonio ed espropriazioni e al Settore 4) edilizia privata, urbanistica, ambiente, servizi tecnologici e digitalizzazione, ha presentato richiesta di nulla osta per la partecipazione ad una procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 DLgs 165/2001 indetta da altra pubblica amministrazione. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 103/2025 è stato concesso il nulla osta per la partecipazione,

L'ufficio del Personale in sede di predisposizione della Documento Unico di Programmazione 2025-2027 - Sezione Programmazione del Fabbisogno del Personale ha provveduto ad acquisire dai Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione le attestazioni ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.

165/2001 il quale dispone che le Amministrazioni Pubbliche provvedano annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, da cui emerge che non vi sono eccedenze o situazioni di soprannumero. Da Tali attestazioni non emergono situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale.

Dato atto che:

- la scelta delle competenze professionali deve essere coerente con gli obiettivi generali di performance organizzativa incentrati sul miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;
- non si può applicare una mera logica di sostituzione del personale uscente ma è imprescindibile l'individuazione, delle professionalità e delle competenze necessarie al soddisfacimento di bisogni emergenti per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e adeguare la struttura alle nuove modalità di offerta di servizi ai cittadini, anche attraverso l'uso delle tecnologie;
- la programmazione dei bisogni deve essere estesa all'eventuale ripensamento degli assetti organizzativi

Alla luce di quanto sopra esposto, è necessario aggiornare la Programmazione del Fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027 provvedendo alla copertura dei posti vacanti, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 bis D. Lgs 165/2001.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

Si ritiene di avvalersi della facoltà concessa dall'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019, di procedere alla copertura dei posti vacanti senza l'attivazione preventiva dell'istituto della mobilità volontaria previste dall'art. 30 DLgs 165/2001 al fine di dotare l'Ente di una graduatoria valida che consenta la copertura di ulteriori vacanze.

Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato dell'Area degli Istruttori - Profilo Professionale **Istruttore Tecnico (ex Cat. C), da assegnare al Settore 3**, che risulterà vacante a seguito del perfezionamento della procedura di cessione del contratto ai sensi dell'art. 30 DLgs 165/2001 ad altra amministrazione (Richiesta mobilità in uscita Prot. n. 11777), da effettuarsi mediante attivazione **procedura concorsuale**.

Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di **Istruttore Amministrativo Contabile (ex Cat. C) da assegnare al Settore 4) Urbanistica**, al termine del periodo di conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022, da effettuarsi mediante **scorrimento graduatoria propria, graduatoria di altri enti, concorso pubblico**;

Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di **Istruttore Amministrativo Contabile (ex Cat. C) assegnato al Settore 1) Affari Generali, Sviluppo economico, Tributi**, a seguito del collocamento a riposo per raggiunti limiti di età di un dipendente inquadrato nell'Area degli Istruttori nel mese di novembre, da effettuarsi mediante **scorrimento graduatoria propria, graduatoria di altri enti, concorso pubblico**.

Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato dell'Area degli Istruttori - Profilo Professionale **Istruttore Tecnico (ex Cat. C), da assegnare al Settore 3 e 4**, in caso di esito positivo della procedura di mobilità in uscita attivata (nota prot. 12397), mediante scorrimento di **graduatoria propria che dovesse essere nel frattempo approvata o, in subordine, graduatoria di altri enti o, in ulteriore subordine, concorso pubblico**.

Copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni – Profilo Professionale Funzionario Assistente Sociale (ex Cat. D), da assegnare al Settore 5 da effettuarsi mediante utilizzo di graduatorie di altri Enti - Tale posto risulta finanziato con le risorse di cui alla L. n. 178/2020 art. 1 comma 797 – Assunzione effettuata Det. RG n. 415 del 23.06.2025 con Decorrenza dal 01.07.2025;

Utilizzo procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 DLgs 165/2001

Al fine di garantire una figura professionale in possesso di specifica professionalità, competenza, esperienza adeguata a fare fronte in maniera tempestiva alle scadenze, in grado di governare i progetti strategici in corso, si è ritenuto necessario ai fini della copertura del posto in dotazione organica a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario Esperto Amministrativo contabile a cui conferire l'incarico di Elevata qualificazione del Settore 1), di ricorrere all'attivazione dell'istituto della mobilità volontaria mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti ad una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni ai sensi di quanto disposto dall'art. 30 DLgs 165/2001 (Previa risoluzione dell'incarico ex Art. 110 comma 1 DLgs 165/2001) – Determinazione Rg n. 514 del 25.07.2025 Approvazione Verbali procedura Mobilità e data presunta presa di servizio il prossimo 1 Settembre;

Per la copertura dei posti vacanti dell'Area degli Istruttori profilo professionale Istruttore Tecnico Ex Cat. C, al termine del periodo di conservazione del posto l'Ente ha provveduto, in ossequio a quanto stabilito nella programmazione del fabbisogno 2024-2026, a richiedere agli altri enti del comparto del territorio regionale la cessione di graduatorie in corso di validità.

Tale procedura è risultata infruttuosa e così come risultante dalla Determinazione del Responsabile del Settore 2 Rg n. 308/2025).

L'Ente non disponendo di graduatorie proprie per il profilo di istruttore Tecnico, ha ritenuto di procedere all'attivazione della procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 Dlgs 165/2011 - Determinazione Rg n. 515 del 25.07.2025 Approvazione Verbali procedura Mobilità e data presunta presa di servizio mese di Settembre;

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

Al termine del periodo di conservazione del Posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022, Copertura di un posto in dotazione organica a tempo pieno e indeterminato di Istruttore Amministrativo Contabile (ex Cat. C) da assegnare al Settore 1) Affari Generali, Sviluppo economico, Tributi da effettuarsi **mediante scorrimento graduatoria propria, graduatoria di altri enti, concorso pubblico;**

La copertura dei posti vacanti avverrà secondo le modalità sopra indicate e previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis DLgs 165/2001.

Si prevede, inoltre, in caso di cessazione dal servizio di dipendenti assunti nel corso di esercizio o comunque durante il periodo di prova, la relativa sostituzione senza necessità di adottare ulteriori atti di programmazione, al fine di ripristinare l'operatività degli uffici con la massima celerità possibile, eventualmente ricorrendo, qualora necessario nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato, all'attivazione di contratti a tempo determinato, nei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010.

Qualora si verificasse la fattispecie si provvederà alla sostituzione secondo le seguenti modalità assunzionali in ordine di priorità:

- 1) utilizzo di graduatoria propria;
- 2) utilizzo di graduatoria di altri enti;

3.2.2 Fabbisogno di personale a tempo indeterminato attuazione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 CapCoe

Con il DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché' in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023 si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione ha pubblicato un avviso nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2, finalizzato alla acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia di seguito regioni Meno Sviluppate o regioni MS), delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati per il rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali.

Il PN CapCoe intende realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei fondi europei per la realizzazione di progetti per la coesione, attraverso un concorso nazionale per il rafforzamento degli organici dei principali beneficiari ed attuatori dei fondi europei.

Le assunzioni sono finalizzate a dotare le amministrazioni, cui è rivolta la manifestazione di interesse, di personale non dirigenziale che verrà contrattualizzato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, da inquadrare nell'area dei funzionari in vari profili professionali finalizzati a consentire un'accelerazione degli investimenti finanziati attraverso i fondi europei per la politica di coesione.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 23.01.2024, si è provveduto, al fine di consentire all'Ente di partecipare alla manifestazione di interesse finalizzata al rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali - PNCapCoe, ai sensi dell'art. 89 comma 5 del TUEL, a rideterminare la Dotazione Organica inserendo le figure professionali da inquadrare nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 23.01.2024, si è preso atto dei contenuti dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato di figure professionali nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2.

Con tale atto deliberativo è stato pertanto, dato mandato alla Sindaca a presentare la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale delle seguenti figure professionali:

- n. 2 figure profilo professionale Ingegnere – Funzionario Esperto;
- n. 2 figure profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili – Funzionario Esperto;
- n. 2 figure profilo professionale specialista in materie giuridiche – Funzionario Esperto;

Nel medesimo atto, inoltre la Giunta Comunale si è impegnata

- a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della presente manifestazione di interesse;
- a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM - con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali;

- al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;
- a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PN CapCoe;
- al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso;
- a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM.

Nel sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021-2027 è stato pubblicato il Decreto Direttoriale n. 8/2024 del 18.04.2024 che approva gli elenchi provvisori relativi agli esiti della ricognizione del fabbisogno di personale proposto dalle amministrazioni e successivamente con Decreto Direttoriale n. 13/2024 del 31.05.2024 sono stati approvati e pubblicati gli elenchi definitivi della ricognizione del fabbisogno di personale proposto dalle amministrazioni.

Nel DPCM del 23/07/2024, sono stati definiti i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse (art. 7.3.3. dell'avviso pubblico).

Come previsto dall'art. 19 del DL 124/2023, il processo di reclutamento sarà gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Al Comune di Elmas verranno assegnati due figure professionali appartenenti all'Area dei Funzionari degli Specialisti Tecnici.

In data 08 ottobre 2024 è stato pubblicato il bando di Concorso pubblico su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato del personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari, destinate alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, nonché alle città metropolitane, alle province, alle unioni dei comuni e ai comuni appartenenti alle medesime Regioni.

Con nota acquisita al protocollo dell'Ente al n. 9990 del 28.05.2025, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha comunicato che è stata conclusa la fase selettiva del personale e avviata la fase di formazione del personale.

Entro 40 giorni dall'assegnazione del vincitore all'Ente da parte della Presidenza del Consiglio, si dovrà provvedere alla contrattualizzazione del personale neoassunto, preferibilmente entro il 31 luglio., in linea con il target previsto dal Programma nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) che, finanzia le assunzioni di cui al concorso in oggetto.

Conformemente alle previsioni di cui al decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 (convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162), articolo 19, comma 8, gli oneri finanziari per le assunzioni sopra citate, fermo restando l'obbligo di adibire il personale reclutato esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti alle politiche di coesione europee, sono posti a carico del PN CAPCOE fino al 31 dicembre 2029 e successivamente, coperti secondo le modalità precisate ai punti b), c), d) e) ed f) dell'articolo 19, comma 8 di cui sopra.

Alla data odierna non risulta comunicato il nominativo del personale assegnato al Comune di Elmas

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

La legge 150/2000 all'art. 7 stabilisce:

1. L'organo di vertice dell'amministrazione pubblica può essere coadiuvato da un portavoce, anche esterno all'amministrazione, con compiti di diretta collaborazione ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione. Il portavoce, incaricato dal medesimo organo, non può, per tutta la durata del relativo incarico, esercitare attività nei settori radiotelevisivo, del giornalismo, della stampa e delle relazioni pubbliche.

2. Al portavoce è attribuita una indennità determinata dall'organo di vertice nei limiti delle risorse disponibili appositamente iscritte in bilancio da ciascuna amministrazione per le medesime finalità.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 16.12.2022 è stato istituito l'ufficio di Staff e sono state impartite le direttive per l'affidamento dell'incarico di portavoce della Sindaca e della Giunta ai sensi dell'art. 7 della Legge 7 giugno 2000 n. 150.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 190 del 20.12.2022 è stata modificata la Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.4 Piano del fabbisogno di personale, nella quale è stata modificata l'articolazione dell'ufficio di Staff prevedendo un Portavoce ex Cat. C Istruttore con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale a 30 ore, riconoscimento di un unico emolumento onnicomprensivo che sostituisce il trattamento economico accessorio previsto dai contratti collettivi e comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale, nella misura annua di € 1.600,00, proroga del rapporto di lavoro per la durata del mandato della Sindaca.

Rilevato che ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i., relativamente alle assunzioni flessibili, applicabile a partire dal 2012 anche alle autonomie locali come norma di principio, prevede che tali assunzioni possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009, elevata al 100% per i soli enti che abbiano rispettato il patto di stabilità, e per il Comune di Elmas risulta pari ad €. 457.121,10 e che tale limite è stato ridotto ad € 364.553,66 ai sensi di quanto disposto dall'art. 20 comma 3 del D. Lgs 75/2017 avendo nel corso del 2018 concluso le procedure di superamento del precariato previsto dall'art. 20 comma 2;

Al fine di garantire continuità all'attività amministrativa, nelle more della conclusione della procedura per la copertura del posto in dotazione organica di Funzionario Esperto Amministrativo Contabile ex Cat. D assegnato al Settore 1), si ritiene necessario prorogare l'incarico conferito ai sensi dell'art. 110 comma 1 DLgs 267/2000.

Si ritiene di prevedere, che in caso di cessazione dal servizio di dipendenti con contratto a tempo indeterminato che si sono avvalsi del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 del CCNL 16.11.2022, al fine di ripristinare l'operatività degli uffici con la massima celerità possibile, di procedere all'attivazione di contratti a tempo determinato, nei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 78/2010.

Qualora si verificasse la fattispecie si provvederà alla sostituzione secondo le seguenti modalità assunzionali in ordine di priorità:

- 1) utilizzo di graduatoria propria;
- 2) utilizzo di graduatoria di altri enti;

3.2.3 La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica – La sostenibilità della spesa

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 in materia di assunzione del personale, il Comune di Elmas si colloca al di sotto del valore soglia della fascia demografica e) di appartenenza, pertanto può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva non superiore a tale valore soglia (26,90%) e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio asseverato dall'organo di revisione (DATI DELLE ENTRATE RELATIVI AL BILANCIO 2025-2027 – CONSUNTIVO 2024).

RIEPILOGO SPESA DEL PERSONALE – RISPETTO DEI LIMITI AI SENSI DEL COMMA 557 L. 296/2006

RIEPILOGO	RENDICONTO 2024	DATI BILANCIO 2025	DATI BILANCIO 2026	DATI BILANCIO 2027
RETRIBUZIONI .1.01	1.764.454,42	2.070.863,72	1.986.321,22	1.962.563,65
CONTRIBUTI .1.02	519.290,07	604.899,29	583.326,87	575.918,87
IRAP .02.01	145.123,76	168.989,03	161.988,14	159.778,14
ALTRE SPESE	16.526,13	26.608,33	21.108,33	19.108,33
TOT. SPESA DEL PERSONALE LORDA	2.445.394,38	2.871.360,37	2.752.744,56	2.717.368,99
SPESE ESCLUSE AI SENSI DEL C. 557	427.418,47	763.067,37	614.185,47	612.185,47
NUOVE ASSUNZIONI DM 17/03/2020	230.451,95	265.975,76	301.317,08	240.896,46
TOT. SPESE ESCLUSE	657.870,42	1.029.043,12	915.502,56	853.081,93
SPESA DEL PERSONALE RILEVANTE AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL COMMA 557	1.787.523,96	1.842.317,25	1.837.242,00	1.864.287,06
LIMITE SP.PERSONALE 2011/2013 RILEVANTE AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE C. 557 DELLA LEGGE 296/2006	1.909.849,03	1.909.849,03	1.909.849,03	1.909.849,03
MARGINE	122.325,07	67.531,78	72.607,03	45.561,97

RISPETTO LIMITI AI SENSI DEL DM dell'art. 4 del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019

LIMITE DI SPESA PERSONALE DI RIFERIMENTO AI SENSI DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI € 3.079.552,63 €

SPESA PROGRAMMATA (REtribuz. + contributi)	Anno
2.675.763,01	2025
2.569.648,09	2026
2.538.482,52	2027

3.2.4 Rappresentazione della consistenza di personale anno 2025 – AGGIORNATA con figure professionali CapCoe sulla base dei requisiti di ammissione previsti nel bando.

Ex. CAT. GIURIDICA		PROFILO PROFESSIONALE	2025						
			Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti		Totale
			FT	PT	FT	PT	FT	PT	
D	Area Funz. ad elevata qualificazione	FUNZIONARIO ESPERTO AMMINISTR. CONTABILE	4	0	4	0	0	0	4
D		FUNZIONARIO ESPERTO TECNICO	2	0	2	0	0	0	2
D		FUNZIONARIO TECNICO - CapCoe	2	0	0	0	2	0	2
D		FUNZIONARIO ESPERTO SOCIO-ASSISTENZIALE	2	0	2	0	0	0	2
D		FUNZIONARIO SOCIO-ASSISTENZIALE	1	0	1	0	0	0	1
D		FUNZIONARIO ESPERTO DI POLIZIA LOCALE COMANDANTE PL	1	0	1	0	0	0	1
D		FUNZIONARIO ESPERTO DI POLIZIA LOCALE	1	0	1	0	0	0	1
D		FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	1	0	0	0	1
C	Area Istruttori	Istr. Amm.vo contabile	21	0	19	0	2	0	21
C		Istr. Tecnico	8	0	6	0	2	0	8
C		Istr. Informatico	1	0	1	0	0	0	1
C		Assistente Capo di polizia locale	4	0	4	0	0	0	4
C		Assistente di polizia locale	2	0	2	0	0	0	2
C		Agente di polizia locale	3	0	3	0	0	0	3
B	Area Operatori Esperti	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	5	0	5	0	0	0	5
B		OPERATORE TECNICO ESPERTO	1	0	1	0	0	0	1
A	Area Operatori	OPERATORE AMMINISTRATIVO	0	1	0	1	0	0	1
A		OPERATORE TECNICO	0	1	0	1	0	0	1
			59	2	53	2	6	0	61

il Posto di Funzionario Esperto amministrativo Contabile ex Cat. D è attualmente coperto con incarico conferito ai sensi dell'art. 110 Comma 1 Dlgs 267/2000. Il posto vacante verrà coperto entro il mese di Settembre 2025 con assunzione di personale mediante procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 Dlgs 165/2001

Due posti in dotazione organica di istruttore amministrativo contabile previsti a tempo pieno sono attualmente in regime di tempo parziale a seguito di richiesta formale dei dipendenti

A seguito della cessazione del rapporto di lavoro per raggiunti limiti di età, entro l'esercizio 2025 si è provvederà alla soppressione del posto in dotazione organica dell'operatore Tecnico (Ex Cat. A).

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025 – 2027 – TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025

EX Cat.	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ₁				Tempi
					Mobilità Esterna	Graduatoria propria	Utilizzo graduatoria altri Enti	Concorso Pubblico	di attivazione procedura
D	Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Tecnico - CAPCOE	Settore 3)	FT				1	Concorso Nazionale RIPAM - in attesa di comunicazione nominativo per l'Assunzione
D	Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Tecnico - CAPCOE	Settore 4)	FT				1	Concorso Nazionale RIPAM - in attesa di comunicazione nominativo per l'Assunzione
C	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Settore 4)	FT		1	2	3	Attivazione della procedura al termine del periodo di conservazione del posto formalmente previsto dal CCNL mediante Scorrimento graduatoria propria, altri Enti, concorso
C	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Settore 1)	FT		1	2	3	Attivazione a seguito di collocamento a riposo a seguito di pensionamento nel mese di Novembre 2025, mediante Scorrimento graduatoria propria, altri Enti, concorso
C	Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore 3)	FT				1	Attivazione procedura entro il mese di Agosto

C	Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore 3)/Settore 4	FT		1	2	3	Attivazione procedura in caso di esito positivo procedura mobilità in uscita
D	Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Esperto Amministrativo Contabile	Settore 1)	FT	1	2			Approvazione Verbali procedura Mobilità Cessione contratto data preesunta settembre 2025
C	Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore 3)	FT	1			2	Approvazione Verbali procedura Mobilità Cessione contratto data preesunta settembre 2025
C	Istruttori	Istruttore Tecnico	Settore 4)	FT	1			2	Approvazione Verbali procedura Mobilità Cessione contratto data preesunta settembre 2025
D	Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Socio Assistenziale	Settore 5)	FT			1		Procedura CONCLUSA - Det. Assunzione RG n. 415/2025

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025 – 2027 - TEMPO DETERMINATO - ANNO 2025

EX Cat.	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ₁				Tempi
					Graduatoria propria	Utilizzo graduatoria altri Enti	Art. 557	art. 110 comma 1 DLgs 267/2000	di attivazione procedura
C	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Settore 4)	FT	1	2			Per il periodo di conservazione del posto formalmente previsto dal CCNL
C	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Settore 1)	FT	1	2			Per il periodo di conservazione del posto formalmente previsto dal CCNL

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2025 – 2027 – TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

EX Cat.	Area	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento ₁				Tempi
					Mobilità Esterna	Graduatoria propria	Utilizzo graduatoria altri Enti	Concorso Pubblico	di attivazione procedura
C	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Settore 1)	FT		1	2	3	Attivazione della procedura al termine del periodo di conservazione del posto formalmente previsto dal CCNL mediante Scorrimento graduatoria propria, altri Enti, concorso

3.3. Sottosezione Formazione del personale

1. PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La Pubblica Amministrazione, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, è tenuta, nell'ambito della gestione del personale, a programmare l'attività formativa al fine di garantire l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle qualità di erogazione dei servizi ai cittadini. Investire nella formazione dei singoli dipendenti costituisce un fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha avuto una rilevanza ancora più strategica, tenuto conto dell'esigenza di sopperire alla progressiva limitazione del turn over imposta dalla normativa vigente, con personale sempre più competente in ambiti trasversali, in grado di consentire flessibilità nella gestione dei servizi e di affrontare le nuove sfide cui è chiamata la Pubblica Amministrazione. La formazione, e quindi l'investimento sulle conoscenze e sulle competenze delle risorse umane, è, al contempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei servizi ai cittadini.

In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che assolve ad una duplice funzione: la valorizzazione del personale e, conseguentemente, il miglioramento della qualità dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

In tale ottica il Piano integrato di attività e organizzazione – introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 – attribuisce alla formazione un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle Pubbliche Amministrazioni, con la definizione di "obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale dei titoli di studio del personale".

In tale contesto si inseriscono altresì le previsioni contenute nel CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, capo V, titolo IV, artt.54/56, dove si sottolinea la primarietà del ruolo della formazione, sono illustrati i principi generali e le finalità che la presidono e si individuano i destinatari e i processi della medesima fornendo specifiche indicazioni in ordine alla pianificazione strategica di conoscenze e saperi, tra i quali rivestono particolare rilevanza l'etica pubblica, l'arricchimento delle competenze digitali, l'acquisizione di nuove competenze e la riqualificazione del personale finalizzata anche al monitoraggio della performance individuale.

In data 23 marzo 2023, il Ministro della Pubblica Amministrazione ha adottato la direttiva avente ad oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)",

con la quale ha fornito precise indicazioni metodologiche e operative in materia di formazione dei pubblici dipendenti. Viene evidenziata la necessità che la formazione del personale sia inserita “al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell’amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche del reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.”

Inoltre, viene particolarmente sottolineata la rilevanza del ruolo dirigenziale, stabilendo che “...l’attuazione della direttiva riguarda tutti i dirigenti” e che “la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze promosse costituisce un obiettivo di performance dei dirigenti.”

In data 28.11.2023 con la successiva direttiva avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di individuazione e misurazione della performance individuale”, si prevede al paragrafo 5 rubricato “La formazione e il capitale umano”, la definizione di specifici adempimenti che le pubbliche amministrazioni e, in particolare, i dirigenti delle stesse, sono chiamati ad attuare. Si fa riferimento alla necessità che dirigenti e personale non dirigente svolgano percorsi formativi personalizzati (piani individuali di formazione) per un impegno annuo almeno pari a 24 ore. Vengono altresì indicati i criteri e le priorità da utilizzare nella definizione dei detti piani individuali. Viene inoltre stabilito che le amministrazioni definiscano nel Piao, sezione organizzazione capitale umano, gli obiettivi individuali di formazione di dirigenti e dipendenti (24 ore per ciascuno da incrementare del 20% in ciascuno degli anni successivi).

La nuova Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025” Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione – principi, obiettivi e strumenti” apre nuove prospettive per il potenziamento delle competenze dei dipendenti pubblici, marcando una linea comune con gli interventi in campo pubblico messi in atto nei tempi più recenti, anche grazie al sostegno dei fondi PNRR.

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei dipendenti pubblici sono riconosciuti come asset strategici per la competitività e l’efficienza del settore pubblico e costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane all’interno delle Pubbliche Amministrazioni.

La nuova direttiva mira a guidare la P.A. verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici e target specifici perseguendo le finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target.

In questa ottica la novità più rilevante consiste nell’introduzione di un vincolo formativo, pari ad un minimo di 40 ore annue pro-capite.

All'obbligatorietà del vincolo formativo inoltre sono collegati alcuni profili di responsabilità dirigenziale, nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati, ai sensi dell'art.21 del d.lgs.165/2001.

In tale forma di responsabilità può incorrere il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – poiché la promozione della formazione costituisce, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo formativo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari a una settimana di formazione all'anno.

Le singole amministrazioni – con particolare riferimento ai dirigenti pubblici, individuati come responsabili diretti della pianificazione, promozione, monitoraggio e valutazione degli interventi – sono dunque chiamate ad arricchire le iniziative previste nel PIAO, declinando le priorità strategiche e i fabbisogni formativi per migliorare la capacità amministrativa e l'efficacia operativa della Pubblica Amministrazione.

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche nella prospettiva del miglioramento e rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR, può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

1) COMPETENZE DI LEADERSHIP (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e SOFT SKILLS (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023), necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

2) COMPETENZE relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITA'

3) COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

4) COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE

5) COMPETENZE PER LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

2. PRINCIPI DELLA FORMAZIONE

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- valorizzazione del personale: il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- uguaglianza e imparzialità: il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- continuità: la formazione è erogata in maniera continuativa;
- partecipazione: il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- efficacia: la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- efficienza: la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra la qualità della formazione offerta e costi della stessa.

- economicità: le modalità di formazione potranno essere attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

3. SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- Il Settore2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione. È l'Unità Organizzativa preposta alla rilevazione dei fabbisogni formativi, all'elaborazione del Piano della Formazione annuale da inserire all'interno del P.I.AO. nella sezione 3) Organizzazione e Capitale Umano, sottosezione 3.3.1) "Formazione del Personale", alla programmazione ed attivazione dei corsi di formazione, al monitoraggio delle attività formative realizzate.
- I Funzionari incaricati di EQ per i settori dell'ente. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione trasversale, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- I Dipendenti. Sono i destinatari della formazione. I dipendenti sono anche coinvolti in un processo partecipativo che prevede la rilevazione del gradimento rispetto ai corsi di formazione attivati.
- Il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Segnala e promuove la realizzazione di iniziative e corsi di formazione finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione;
- I Sindacati. Gli artt.4 e 5 del CCNL Funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022, prevedono l'informazione e l'eventuale il confronto con i sindacati circa la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa l'individuazione, nel piano della formazione, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno.
 - **Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP);**
- Il Medico competente;
 - **I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS);**
- I Formatori esterni;

L'Ente si avvale delle seguenti Associazioni che svolgono attività di formazione:

- Anci Sardegna, Asel Sardegna, A.N.U.S.C. A (Associazione Nazionale degli Utenti dei Servizi civili e amministrativi), ANVU (Associazione Professionale della Polizia locale d'Italia), Formazione Albo dei Segretari comunali, A.S.PoL Associazione Sarda di Polizia Locale, A.N.N.A (Associazione Nazionale Notifiche Atti) ANUTEL, IFEL (Fondazione Anci) Fondazione dell'Ordine degli Ingegneri di Cagliari; Associazione Segretari Comunali e provinciali Vighenzi;

Si avvale inoltre, sulla base dei programmi proposti, della formazione specialistica erogata da Società private con esperienza pluriennale nel campo della formazione agli EE.LL, a titolo puramente esemplificativo ma non esaustivo:

- Publika Srl., Diritto Italia Srl, Soc.Delfino & Partners S.p.a, La Formazione di Maria Paola Schirò, Alfa consulenze Srl, Apkappa s.r.l., Opera S.r.L., Centro Studi Enti Locali s.p.a., Mediaconsult S.r.l., Gruppo Finanza Locale Management S.r.L., Maggioli Spa., Formel Srl.

4. RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Le proposte di formazione per il triennio 2025/2027 sono state elaborate attraverso un'analisi che ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

Confronto con i Funzionari incaricati di EQ dei settori, Il RSPP, il Medico competente, i RLS: inerente i corsi obbligatori da realizzare in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Confronto con il Segretario comunale/Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) per la formazione obbligatoria in riferimento alle tematiche dell'anticorruzione e della trasparenza;

Informazione e eventuale confronto sindacale ai sensi degli articoli 4, 5 del CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022;

Rilevazione dei fabbisogni formativi specialistici da parte dei Funzionari incaricati di EQ, per il proprio settore di assegnazione, e del fabbisogno formativo trasversale per il personale, nelle tematiche comuni a tutti i dipendenti, tenendo conto dei profili professionali presenti nell'Ente e dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

Disposizioni in materia di obblighi formativi.

5. MODALITA' E REGOLE DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Con il presente Piano si intende programmare e adottare, un metodo didattico basato principalmente su lezioni a distanza, ma anche, ove possibile, in presenza e in house, dirette ad agevolare la massima partecipazione del personale interno e rendere possibile un elevato livello di interattività nel processo di insegnamento/apprendimento.

Pertanto, le attività formative verranno programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione in presenza
- Formazione attraverso webinar
- Formazione in streaming
- Formazione mista

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

La partecipazione a un'iniziativa formativa implica un impegno di frequenza nell'orario stabilito dal programma. La mancata partecipazione per motivi di servizio o di malattia comporterà l'inserimento (sempre che sia possibile) del dipendente in una successiva sessione o edizione del corso.

Il dipendente autorizzato a partecipare ad un corso non può, in linea di massima, rinunciare se non per seri e fondati motivi che il Responsabile deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti.

6. LINEE GUIDA DEL PROGRAMMA FORMATIVO PER IL TRIENNIO 2025/2027

Il Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione, a seguito della rilevazione dei fabbisogni formativi emersi con le modalità indicate all'art.4) del CCNL Funzioni locali ha individuato le principali aree tematiche su cui programmare la fruizione delle attività formative per il triennio 2025/2027.

La meta ultima è quella di incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti e dei Funzionari EQ e promuoverne la fruizione consapevole e motivata, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione.

Infatti, la complessità dei processi di transizione che le amministrazioni devono promuovere e gestire richiede l'acquisizione, da parte dei dipendenti, di conoscenze e competenze che attraversano tutte le aree individuate dalla strategia del PNRR e che possono essere sinteticamente riassunte nello schema di seguito riportato:

COMPETENZE DI LEADERSHIP (Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 28 novembre 2023) e SOFT SKILLS (Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023)		
COMPETENZE per la TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA delle amministrazioni pubbliche	COMPETENZE per la TRANSIZIONE DIGITALE delle amministrazioni pubbliche	COMPETENZE per la TRANSIZIONE ECOLOGICA delle amministrazioni pubbliche
COMPETENZE relative a principi e valori in materia di ETICA, INCLUSIONE, PARITÀ DI GENERE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA, PRIVACY, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO, TRASPARENZA E INTEGRITÀ		

Per transizione si intende un mutamento radicale che scaturisce da una pluralità di processi di cambiamento che agiscono sinergicamente.

Pertanto, l'Ente è chiamato ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

Sulla base di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione – principi, obiettivi e strumenti" e nelle Direttive precedenti la promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun Funzionario Incaricato EQ che deve assicurare la partecipazione attiva delle persone gestite ai percorsi formativi, in modo da garantire il conseguimento di un numero minimo di ore di formazione pro-capite annue, che a partire dal 2025 dovrà essere non inferiore alle 40 ore.

Per realizzare l'obbligo delle 40 ore annue di formazione pro-capite, l'Amministrazione, in primo luogo, si avvale delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus – nuove competenze per le pubbliche amministrazioni".

Per ciascuna delle aree di competenza individuate dalle Direttive Ministeriali, Syllabus rende progressivamente disponibili percorsi formativi progettati sulle esigenze dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, diretti primariamente a rafforzare le competenze di base oltre ad approfondimenti e

aggiornamenti rispetto a tematiche più specifiche o di natura specialistica, fruibili in apprendimento autonomo.

L'Ente nel rispetto delle indicazioni fornite dalle direttive ministeriali del 23.03.2023, 29.11.2023 e 24.01.2025, ha provveduto dal 2022 a:

- registrarsi sul portale Syllabus ;
- assegnare a tutti i dipendenti i programmi formativi di volta in volta erogati dal Ministero attraverso la suddetta piattaforma incentivandone la fruizione mediante adeguata comunicazione ai dipendenti e ai funzionari responsabili di settore.

Per il 2025 provvederà:

a) in primis attraverso il portale Syllabus, a promuovere:

- la formazione del funzionario incaricato di EQ con competenze in materia di personale e dei funzionari incaricati di EQ dei diversi settori dell'ente sui temi della leadership, sulle competenze manageriali e sulle soft skills, anche mediante il Dipartimento della funzione pubblica, che per il tramite di Formez PA, mette a disposizione percorsi formativi in autoapprendimento e di formazione a distanza;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze digitali di tutti dipendenti secondo le modalità, i termini e i tempi previsti dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023;
- la formazione di tutti i dipendenti sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne, in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 novembre 2023;
- la formazione in materia di lavoro agile, in modo da assicurare l'accesso consapevole del personale interessato a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;

b) In secondo luogo la Direttiva ministeriale del 24.01.2025 lascia in capo ad ogni singola amministrazione la responsabilità di programmare percorsi formativi di approfondimento e di carattere specialistico su ciascuna delle aree di competenza richieste, come pure di programmare i necessari percorsi di creazione e sviluppo delle competenze tecniche relative alle proprie funzioni caratteristiche.

In quest'ottica la formazione fruibile sulla piattaforma Syllabus potrà essere integrata:

- dalla formazione erogata da SNA e dal Formez PA, qualora l'amministrazione necessiti di percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di livello avanzato e/o specialistiche.
- dalla formazione su tematiche specifiche utilizzando risorse dedicate e/o proprie risorse finanziarie finalizzate alla progettazione e realizzazione di formazione "in house", all'offerta formativa di mercato o a quella erogata dal sistema formativo pubblico (Regione, Anci)

La partecipazione effettiva dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sono valutati positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance organizzativa.

Il raggiungimento degli obiettivi formativi può essere valutato positivamente ai fini delle progressioni all'interno della stessa area e fra le aree, nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo dell'Ente.

7. PROGRAMMA FORMATIVO

Il presente Piano è strutturato in funzione della diversa natura della formazione da erogare e tenuto conto delle linee di intervento previste dalle Direttive ministeriali vincolanti in materia di formazione.

<p>1) Formazione in materia di competenze manageriali</p>	<p>Le competenze manageriali e di Leadership del dirigente pubblico sono state definite nel dettaglio nel Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 28.09.2022 di adozione delle Linee Guida sull'accesso alla dirigenza pubblica e vi rientrano a titolo esemplificativo, le seguenti tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientamento al valore pubblico • Stakeholder engagement e comunicazione interna ed esterna • Leadership (come dettagliato nella Direttiva del Ministro per la P.A del 28.11.2023) • Programmazione e controllo • Lavoro agile e altri modelli organizzativi innovativi • Gestione del personale • Management etico
<p>2) Formazione in materia di competenze digitali</p>	<p>Formazione volta allo sviluppo e al consolidamento delle competenze digitali del personale, nonché al superamento del <i>digital divide</i>. Vi rientrano, a titolo esemplificativo, tematiche quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo piattaforme di lavoro virtuale • Utilizzo pacchetti di office automation • Capacità di archiviazione digitale • Utilizzo software gestionali • Utilizzo internet, posta elettronica e social media; • Utilizzo SPID, PagoPA e APP IO per l'erogazione di servizi.
<p>3) Formazione specialistica per particolari categorie o profili professionali</p>	<p>Formazione rivolta allo sviluppo e consolidamento di competenze specialistiche che qualificano il personale di un determinato profilo professionale. Vi rientra tutta la formazione rivolta ai diversi profili professionali e finalizzata al rafforzamento duraturo delle competenze tecnico specialistiche. Vi rientra anche la formazione specialistica rivolta ai profili professionali ICT dell'ente (es. tecnici IT, responsabile transizione digitale, ecc.).</p>

Nel 2025 l'ente ha programmato di promuovere ed effettuare la seguente formazione:

A) INPS VALORE PA EDIZIONE 2024 - ATTIVATO NEL 2025 IN CORSO					
	Denominazione del corso	Destinatari	numero dei destinatari	n. ore individuali corso	totale ore erogate per corso
1	Programmazione, misurazione e valutazione della performance nelle PA	personale inquadrato nell'Area dei Funzionari incaricati di EQ	3	40	120
2	Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali, sviluppo delle banche dati di interesse nazionale, sistemi di autenticazione in rete	personale inquadrato nell'Area dei Funzionari incaricati di EQ - e nell'Area degli istruttori	2	60	120
3	Corso "Analisi dei processi nella Pubblica Amministrazione: strumenti e applicazioni"	personale inquadrato nell'Area dei Funzionari incaricati di EQ	2	40	80

	pratiche"				
4	Corso di business english per la pubblica amministrazione	personale inquadrato nell'Area degli istruttori	1	40	40
5	Qualità e eccellenza nella p.a. - masterclass in teamwork e leadership efficace	personale inquadrato nell'Area degli istruttori	1	40	40
6	Soft skill - metodi e strumenti efficaci per lavorare nella p.a.	personale inquadrato nell'Area degli istruttori	1	40	40
TOTALE DIPENDENTI DA FORMARE				10	
TOTALE COMPLESSIVO FORMAZIONE DA EROGARE				440	

B) PIATTAFORMA SYLLABUS – da attuarsi nel periodo 2025/2027				
		Denominazione del programma formativo	Potenziali destinatari	totale ore per corso
1	Transizione digitale	<u>BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni</u>	Settori tecnici	16:30
		<u>Competenze digitali per la p.a. (totale 45 corsi)</u>	Tutti i Settori	30:00
2	Transizione amministrativa	<u>VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E PRODUZIONE DI VALORE PUBBLICO</u> attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti	Tutti i Settori	9:00
		Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi Il lavoro agile nella PA	Tutti i Settori	9:00
3	Competenze relative a principi e valori in materia di Etica, parità di genere, contrasto alla violenza sulle donne	RIFORMA Mentis: formazione diretta a favorire il rispetto della parità di genere e a contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere nella sfera pubblica e privata, a promuovere forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani.	Tutti i Settori	1:00
		La cultura del rispetto. Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione	Tutti i Settori	12:00

	interpersonale		
--	----------------	--	--

C) FORMAZIONE SNA E FORMEZ PA						
		Denominazione del programma formativo	Destinatari	Potenziali destinatari	numero ore individuali corso	totale ore erogate per corso

D) FORMAZIONE SPECIALISTICA NELLE AREE DI COMPETENZA DEI SETTORI DELL'ENTE		
Fruizione in presenza o da remoto mediante corsi erogati da formatori esterni		
SETTORE 1)	Affari Generali, Sviluppo economico, tributi	<p><u>UFFICIO SUAPE</u>: aggiornamento continuo e focus su recenti modifiche in materia di semplificazione e digitalizzazione dei procedimenti approvate dal Consiglio dei ministri in data 26/03/2024.</p> <p><u>UFFICIO MESSI</u>: aggiornamento sulle notifiche mediante adesione al seminario annuale A.N.N.A;</p> <p><u>UFFICIO TRIBUTI</u>: aggiornamento sulle novità in materia di tributi, sul contenzioso tributario;</p> <p><u>UFFICIO CONTRATTI E AFFARI LEGALI</u> formazione sul nuovo codice dei Contratti.</p>
SETTORE 2)	Finanziario, Organizzazione e Programmazione	<p><u>UFFICIO RAGIONERIA E ECONOMATO</u>: aggiornamento sui principali adempimenti in tema di bilancio, focus specifici sulla contabilità Accrual;</p> <p><u>UFFICIO PERSONALE</u>: aggiornamento sulla normativa e sulle procedure di reclutamento del personale, sulla normativa fiscale, contrattuale e contributiva.</p>
SETTORE 3)	Lavori Pubblici, patrimonio, espropriazioni	<u>SPECIALISTICA (solo per il personale tecnico)</u> : formazione sul nuovo codice dei Contratti, nell'utilizzo del building information model (BIM), il cui formato di acquisizione dei progetti delle opere è obbligatorio dal 1 gennaio 2025;
SETTORE 4)	Edilizia Privata, urbanistica, ambiente, servizi tecnologici e digitalizzazione	Formazione in materia di partenariato pubblico-privato, Comunità Energetiche e Project Financing. Formazione sulla normativa in materia di edilizia e di sorveglianza edilizia nella Regione Sardegna.
SETTORE 5)	Servizi alla persona, politiche per lo sport e la cultura, la pubblica istruzione	<u>UFFICIO DEMOGRAFICO</u> : focus sulla digitalizzazione dello stato civile;

SETTORE 6)	Polizia Municipale	Aggiornamento in materia di codice della strada; Aggiornamento sul gestionale CONCILIA
---------------	--------------------	---

8. LE RISORSE PER LA FORMAZIONE

Le risorse finanziarie da destinare annualmente alla formazione sono così determinate:

- Risorse stanziare nel Bilancio di previsione finanziaria 2025/2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 16.12.2024;
- Risorse derivanti da trasferimenti della Regione Autonoma della Sardegna – Fondo unico per il finanziamento del sistema delle autonomie locali ex art. 10 della Legge Regionale 29 maggio 2007, n. 2. in cui sono confluite le risorse previste per l'incentivazione della produttività, qualificazione e formazione del personale degli enti locali di cui all'articolo 2 della legge regionale n. 19/1997);

Pertanto l'ente ad integrazione della offerta formativa fruibile gratuitamente sul portale Syllabus e su altri canali formativi resi disponibili alle pubbliche amministrazioni, per soddisfare le proprie esigenze formative a carattere specialistico, potrà impegnare per l'anno 2025, la somma complessiva di **€ 13.400,00**, secondo il prospetto di seguito riportato, fermo restando che in caso di reperimento di ulteriori risorse destinabili alla formazione, gli stanziamenti ivi indicati potranno subire degli incrementi in sede di variazioni al Bilancio di Previsione:

CAPITOLO		TIPOLOGIA DEL FINANZIAMENTO	IMPORTO
2201		Fondo unico RAS	€ 10.100,00
22012		Bilancio	€ 500,00
22013		Bilancio	€ 500,00
22014		Bilancio	€ 300,00
22016		Bilancio	€ 1.000,00
22017		Bilancio	€ 500,00
22018		Bilancio	€ 500,00
		TOTALE	€ 13.400,00

9. MONITORAGGIO DEL PIANO

La direttiva del ministro della pubblica amministrazione (vedi par. 6 ultima direttiva) detta indicazioni precise sulle modalità di monitoraggio e rendicontazione della formazione

Il monitoraggio del Piano avverrà a consuntivo e permetterà di conoscere lo stato di attuazione dei singoli processi formativi.

È auspicabile una valutazione, da parte dei Funzionari incaricati di EQ, sull'impatto della formazione nel processo lavorativo interno dei propri collaboratori così da monitorarne la ricaduta sulla professionalità dei partecipanti.

Al fine di rendere più partecipato il ciclo della formazione al termine di ogni iniziativa formativa in house o a fine anno (per i corsi di durata superiore ad una giornata), è prevista la compilazione di un questionario di gradimento (scheda allegata), attraverso il quale i partecipanti potranno esprimere il proprio livello di apprezzamento del corso seguito e la propria percezione dell'utilità e applicabilità degli insegnamenti impartiti alla propria realtà lavorativa.

I dati raccolti verranno analizzati dagli attori preposti alla programmazione degli interventi formativi per verificare l'adeguatezza dei programmi proposti, la qualità dei docenti e la correttezza del processo di individuazione dei partecipanti in termini di attinenza del loro lavoro con i contenuti sviluppati.



COMUNE DI ELMAS

QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL GRADIMENTO DELL'INTERVENTO FORMATIVO

Corso di formazione _____;

Docente _____;

Data/Durata del Corso _____;

DATO (facoltativi)

Settore/Ufficio di Appartenenza

Note: si prega di esprimere una valutazione secondo la seguente scala

- 1 Insoddisfacente**
- 2 Poco Soddisfacente**
- 3 Soddisfacente**
- 4 Molto Soddisfacente**

UTILITA'

a) Congruenza dei contenuti del corso rispetto agli obiettivi enunciati

1 2 3 4

b) Rispondenza dei contenuti formativi rispetto agli interessi professionali

1 2 3 4

c) Applicabilità degli argomenti trattati in ambito lavorativo

1 2 3 4

INTERESSE E PARTECIPAZIONE

d) **Come giudica il Suo grado di coinvolgimento (interesse per i contenuti, interventi durante la lezione, ecc.)?**

1 2 3 4

DOCENTI

e) *Come giudica complessivamente lo stile di conduzione da parte del/i docente/i?*

1 2 3 4

f) *Che punteggio attribuisce alla gestione del tempo rispetto all'esposizione?*

1 2 3 4

g) Come valuta l'adeguatezza e la gestione dello spazio per domande e interventi?

1 2 3 4

h) *Come giudica il livello di padronanza dei contenuti e la chiarezza espositiva?*

1 2 3 4

i) Che punteggio attribuisce alle capacità comunicative e relazionali?

1 2 3 4

l) Qual è la sua valutazione del corso nel complesso?

1 2 3 4

SUGGERIMENTI E COMMENTI

GRAZIE PER LA PREZIOSA COLLABORAZIONE!

3.4. Sottosezione Organizzazione Lavoro Agile

3.4.1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- **Legge 124 del 7 agosto 2015** (Legge Madia) Art. 14 *“Promozione della condizione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*
- **Direttiva 3 del 1°giugno 2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante *Indirizzi per l’attuazione del commi 1 e 2 dell’art. 14 della L. 124/2015 e Linee guida contenenti regole inserenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di dipendenti*
- **Legge 81 del 22 maggio 2017** Capo II *Lavoro agile*
- **Circolare INAIL 48 del 2 novembre 2017** ad oggetto *“Lavoro agile. Legge 81/2017 artt. 18-23. Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Istruzioni operative”*
- **Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 luglio 2017** ad oggetto *“Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge 7/8/2015 n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 febbraio 2020**
Art. 2 *Lavoro agile*
- **Direttiva 2/2020 del 12 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *“Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da Covid 19 nelle PPAA di cui all’art.1 D., Lgs 165/2001” - Art. 3 “Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa”*
- **Circolare esplicativa 2/2020 del 2 aprile 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *“Misure recate dal D.L. n. 18/2020 recante “Misure di potenziamento del S.S.N. e di sostegno economico per le famiglie, lavoratori e imprese connesse all’emergenza epidemiologica da Covid 19” – Art. 2 “Le misure dell’art. 87 del DL n. 18/2020 in materia di prestazione lavorativa”*
- **D.L. 18/2020 Cura Italia:** conferma accesso semplificato allo smart working fino a fine emergenza;
- **Direttiva 3/2020 del 5 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** ad oggetto *“Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell’evolversi della situazione epidemiologica da parte delle Pubbliche Amministrazioni” – Art. 2 “Le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella fase due” e Art. 3 “Monitoraggio e misure organizzative di incentivazione del lavoro agile”*
- **D.L. 34 del 18 maggio 2020** ad oggetto *“Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché alle politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da Covid-19” - Art. 90 “Lavoro agile” e Art. 263 “Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile”*
- **Direttiva UE 2020/739 del 3 giugno 2020** che modifica l’allegato III della direttiva 2000/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda l’inserimento del SARS-CoV-2 nell’elenco degli agenti biologici di cui è noto che possono causare malattie infettive nell’uomo e che modifica la direttiva (UE) 2019/1833 della Commissione;
- **Legge 77 del 17 luglio 2020:** Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, recante misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19;
- **Circolare 3/2020 del 24 luglio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri:** Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni
- **Protocollo quadro “Rientro in sicurezza”** del Ministro per la Pubblica Amministrazione-Organizzazioni Sindacali del 24 luglio 2020;

- **Decreto del Ministro per la P.A. del 19 ottobre 2020:** Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale
- **Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, Dicembre 2020 versione 1.0;
- **Decreto del Ministro per la P.A. del 23 dicembre 2020:** Proroga delle disposizioni di cui al decreto 19 ottobre 2020, recante «Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale»;
- **D.L. 52/2021 coordinato con L. di conversione n. 87/2021: Art. 11 bis**
- **D.L. 56/2021 Decreto riaperture:** proroga smart working per le PPAA fino a fine 2021;
- **D.L. 80/2021 coordinato con Legge di conversione n. 113/2021** recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa della PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia” – Art. 6: Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- **DPCM 23 settembre 2021,** relativo al ritorno della modalità in presenza quale modalità ordinaria di lavoro;
- **D.M. 8 ottobre 2021;** relativo, tra l’altro, alle modalità organizzative per il rientro in presenza e alle condizioni nel cui rispetto deve essere autorizzato in lavoro agile;
- **Protocollo Nazionale sul Lavoro in modalità Agile del 7 dicembre 2021;**
- **Linee guida del 4 gennaio 2022** in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell’art. 1 c.6 del D.M. per la P.A. recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori della PP.AA. ai sensi dell’art. 1 c.6 del D.M. per la P.A. 8.10.21, per quanto compatibili con il nuovo C.C.N.L. del personale del Comparto sanità del 2.11.2022;
- **Circolare del 5 gennaio 2022** ad oggetto “Lavoro agile” del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, rimodula con flessibilità le misure in concomitanza del riaccendersi della pandemia;
- **Decreto del Ministero della salute del 4 febbraio 2022** ad oggetto “Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28.2.2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”;
- **Legge 52/2022** di conversione del D.L. 24/2022 “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da COVID- 19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza”;
- **D. Lgs. n. 105/2022** che apporta le seguenti modifiche:
 - o L’art. 3 del Decreto in argomento, nel modificare la Legge n. 104/1992, introduce, tra l’altro, il seguente comma **6 bis dell’art. 33 della stessa Legge 104/1992:** *“I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell’accesso al lavoro agile ai sensi dell’articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato”.*
 - o L’art. 4 del Decreto in argomento, nel modificare la Legge n. 81/2017, sostituisce il **comma 3 bis della stessa Legge n. 81/2017:** *“I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l’esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell’articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell’articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205”.*

- **Legge 142/2022** di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, recante misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali, che all'art. 23 bis prorogava al 31.12.2022 la possibilità di ricorrere al lavoro agile per il personale fragile e con figli minori di 14 anni;
- **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali n. 149 del 22 agosto 2022** di adozione del modello di comunicazione, concernente gli accordi di lavoro agile, da parte del datore di lavoro al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
- **C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022** TITOLO VI Lavoro a distanza - Capo I Lavoro Agile - Capo II Altre forme di lavoro a distanza (artt. 63-70);
- **Legge 197 del 29.12.2022 ad oggetto "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023- 2025"**, il cui comma 306 proroga al 31.3.2023 la possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 14/2023 di conversione del DL 198/2022**: proroga al 30.6.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 85/2023 di conversione del DL 48/2023**: proroga al 30.9.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **L. 170/2023 di conversione del DL 132/2023**: proroga al 31.12.2023 della possibilità del ricorso all'istituto per il personale fragile.
- **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.12.2023**: sancisce l'obbligo per tutti i dipendenti dell'Accordo e delega il dirigente ad *"individuare le misure organizzative utili anche a garantire ai lavoratori con gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.

3.4.2. PRINCIPI E OBIETTIVI DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Comune di Elmas con la Deliberazione della Giunta comunale n. 169 del 02.12.2022 ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 e con la successiva Deliberazione della Giunta Comunale n.75 del 15.06.2023 l'ultimo PIAO 2023/2025.

Nelle sottosezioni 3.2. e 3.3. è stata introdotta e disciplinata per la prima volta in maniera organica l'organizzazione del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto, quali possibili modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto al lavoro in presenza e con lo scopo di perseguire le seguenti finalità:

- a) promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti;
- b) stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione;
- c) promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi;
- d) miglioramento della performance individuale ed organizzativa;
- e) favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso;
- f) riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

La predetta disciplina è da considerarsi tutt'ora vigente e ad essa pertanto si rinvia per quanto concerne la regolamentazione dettagliata dei seguenti aspetti:

- Criteri di assegnazione al lavoro agile;
- Contenuto dell'accordo individuale integrativo di lavoro agile, e sua durata;
- Modalità di esercizio della modalità di lavoro agile e da remoto;
- Recesso;
- Strumenti di lavoro;

- Obblighi di condotta;
- Copertura assicurativa

3.4.3. LAVORATORI AGILI NELL'ENTE

Occorre precisare che per quanto riguarda la realtà organizzativa dell'ente, dopo il periodo emergenziale e post emergenziale, tra le modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa rispetto al lavoro in presenza, quella prevalente è stata costituita dal lavoro da remoto, mentre attualmente si registra la prevalenza del lavoro agile come risulta dal prospetto sottostante che riporta il dato del lavoro agile al 31.12.2024.

LAVORO AGILE ANNO 2024	SESSO	TOTALE PERSONALE DIPENDENTE AL 01.01.2024	DIPENDENTI IN LAVORO AGILE AL 31.12.2024	%
SETTORE 1) AA.GG, Sviluppo economico, tributi	F	9	2	22,22
	M	4	1	25
SETTORE2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione	F	7	0	/
	M	0	0	/
SETTORE 3) LL.PP, patrimonio ed espropriazioni	F	5	1	20
	M	4	1	25
SETTORE 4) Edilizia Privata, urbanistica, ambiente, servizi tecnologici, e digitalizzazione	F	3	0	/
	M	4	0	/
SETTORE 5) Servizi alla persona, politiche per lo sport e cultura, pubblica istruzione	F	7	0	/
	M	2	0	/
SETTORE 6) Polizia Municipale	F	4	0	/
	M	5	0	/
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI		54	5	9,26
TOTALE DIPENDENTI OCCUPATI IN ATTIVITA' REMOTIZZABILI		43	5	11,62

* Percentuale che rispetta il parametro stabilito dalla normativa in materia di lavoro agile (minimo 15% - max 25% del personale impiegato in attività remotizzabili) indicato anche nel Piao 2022/2024 sottosezione organizzazione lavoro agile.

3.4.4. MISURE ORGANIZZATIVE

Per rendere possibile il ricorso al lavoro a distanza, nelle due modalità alternative del lavoro agile e/o del lavoro da remoto, l'Amministrazione ha dato corso, da un lato, ad interventi di natura organizzativa e dall'altro ad interventi volti a garantire adeguati standard di servizio. Nella Tab. successiva, vengono evidenziati gli interventi di natura organizzativa nonché quelli che l'amministrazione intende porre in atto nel triennio 2025-2027.

MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE L'UTILIZZO DEL LAVORO A DISTANZA

2025 2026 2027

(AGILE e/o DA REMOTO)

Aggiornamento professionale e formazione per i Responsabili. Aggiornamento professionale e formazione per i dipendenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Banche dati condivise e accessibili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Disponibilità di caselle di posta ordinaria a livello di singolo dipendente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Firma digitale per tutti i Responsabili dell'amministrazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Interoperabilità dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Accessibilità on line all'erogazione di servizi o all'attivazione di procedimenti da parte degli utenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fornitura al personale in lavoro agile di un pc portatile o altro device informatico se necessario	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consentire al personale in lavoro a distanza con propri PC/Device abilitati l'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

3.4.5. CRITICITA' RISCOSE

L'Amministrazione nel corso degli anni a partire dall'introduzione della modalità di lavoro a distanza, ha riscontrato una serie di criticità rappresentate nella tabella sottostante:

<input checked="" type="checkbox"/>	Ritardi riscontrati nella gestione della prestazione lavorativa conseguenti a problemi di natura tecnica hardware, software e di connessioni
<input type="checkbox"/>	Inadeguatezza delle postazioni virtuali: scarsa stabilità della VPN <input type="checkbox"/> Disfunzioni di rete e degli applicativi <input type="checkbox"/> Problemi di portabilità del telefono
<input type="checkbox"/>	Infrastrutture e aspetti tecnici: carenza digitalizzazione <input type="checkbox"/> attrezzature <input type="checkbox"/> connessioni <input type="checkbox"/> dotazioni di proprietà del personale <input type="checkbox"/> postazione di lavoro non adatta al lavoro da scrivania <input type="checkbox"/> sicurezza informatica <input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Formazione e implementazione di una nuova cultura lavorativa: criticità nell'attribuzione e monitoraggio dei compiti <input checked="" type="checkbox"/> inadeguata formazione alle nuove modalità <input type="checkbox"/> pericolo di sovraccarico (eccesso di ore lavorate e non contabilizzate e burnout) e incapacità di disconnessione <input type="checkbox"/> gestione corretta delle tempistiche <input type="checkbox"/> pericolo di parcellizzazione <input type="checkbox"/>

In un'ottica di miglioramento e graduale superamento delle criticità riscontrate l'Amministrazione intende favorire il potenziamento dei sistemi informatici dell'ente e ha avviato a decorrere dall'annualità 2024 i seguenti interventi mirati:

- ✓ **MISURA 1.2 “Abilitazione al cloud per le pa locali”** finanziata con Decreto PdCM n.28 - 1/2022 - PNRR e diretta alla migrazione in cloud del gestionale e di tutti i dati e documenti contenuti nel server fisico;

Inoltre giova ricordare in questa sede alcuni interventi di IT che seppur non direttamente correlati al lavoro agile avranno un forte impatto sulla digitalizzazione dell'ente, sullo snellimento delle procedure amministrative, sulla circolazione delle informazioni all'interno e tra l'ente e gli utenti esterni, determinando ricadute positive anche sullo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte del personale:

- ✓ **INTERVENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”**
 - Misura 1.4.1 “” finanziato con le risorse assegnate con Decreto PdCM n.32 - 1/2022 Esperienza del cittadino nei servizi pubblici – PNRR;
- ✓ **INTERVENTO 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”**
 - Misura 1.4.3 “ADOZIONE APP IO” finanziato con le risorse assegnate con Decreto PdCM n.24 - 4/2022 – PNRR.

3.4.6. VERIFICA E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA IN MODALITA' AGILE

Il Responsabile del Settore in cui il dipendente presta la propria attività in lavoro agile, definisce la distribuzione dei compiti e delle responsabilità e il controllo sulla sua attività. L'obiettivo gestionale delle attività deve essere definito in modo puntuale, affinché sia desumibile:

- a) il risultato atteso dalla prestazione in rapporto al tempo impegnato;
- b) la verifica del risultato atteso;
- c) il grado di conseguimento dei risultati.

La definizione dell'obiettivo ed il relativo risultato atteso devono essere coerenti con i sistemi di misurazione dei risultati utilizzati dall'Amministrazione. In riferimento alla valutazione delle performance, l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile non comporta alcuna differenziazione rispetto allo svolgimento in modalità tradizionale. La verifica dell'adempimento della prestazione effettuata dal dipendente è in capo al Responsabile del Settore di appartenenza.

3.4.7. I SOGGETTI, LE MODALITA' E GLI STRUMENTI PREPOSTI AL MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull'andamento delle attività e sul raggiungimento degli obiettivi prefissati compete al Responsabile di Settore che ne è referente, o nel caso di responsabili di settore, al Segretario e al Nucleo di valutazione, mediante di norma richiesta di report dell'attività svolta o mediante altre modalità che potranno essere precisate nell'accordo individuale.

Il risultato del monitoraggio concorre alla misurazione della prestazione lavorativa complessiva del dipendente ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale ed è propedeutico alla individuazione di eventuali misure correttive nella gestione e organizzazione della prestazione in modalità agile.

La Tab. successiva mostra i principali strumenti di monitoraggio finora utilizzati e quelli che in una prospettiva triennale l'amministrazione intende impiegare.

	2025	2026	2027
Utilizzo di applicativi gestionali già in uso	☒	☒	☒
Report standardizzati (timesheet/schede attività/questionari)	☒	☒	☒
Report non standardizzati e/o comunicazioni via mail al Responsabile/Segretario	☒	☒	☒
Confronto verbale (telefono, video chiamate) tra dipendente e Responsabile/Segretario	☒	☒	☒

Miglioramento della alfabetizzazione digitale in particolare finalizzata all'utilizzo di strumenti di condivisione



3.4.8 MAPPATURA DELLE ATTIVITA'

Nel corso del 2024, a seguito di una intensa attività diretta prevalentemente al reclutamento di personale a tempo determinato e indeterminato per la copertura di posti rimasti vacanti in organico, non è stato possibile dedicarsi al completamento del sistema di mappatura dei processi sulla base dei criteri "Strutturali" e di "Contesto" che rilevano il grado di "smartabilità" delle attività afferenti a ciascuna Unità Organizzativa.

E' demandata quindi a successivi atti programmatori la mappatura delle attività secondo le indicazioni contenute nel comma 3 dell'art.2 del DM 19 ottobre 2020 che definisce la "mappatura delle attività" come "la *ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile*".

3.4.9. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORATORE

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori: in particolare quelle di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. "Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro" e della L. 81/2017 e s.m.i. "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".

Il datore di lavoro fornisce al lavoratore, avvalendosi della consulenza del Servizio Prevenzione e Protezione, le informazioni circa le eventuali situazioni di rischio, anche in riferimento al corretto utilizzo dell'impianto elettrico e alle relative misure di tutela della salute e sicurezza adottate e da adottare nell'ambito dello svolgimento del lavoro agile. Tale obbligo in capo al datore di lavoro, per i lavoratori in lavoro agile e da remoto si intende assolto mediante l'informativa allegata all'accordo individuale sottoscritto dal dipendente.

E' responsabilità del dipendente in lavoro agile individuare la sede e la postazione lavorativa più adeguate per lo svolgimento della propria attività lavorativa che, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano a requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e siano quindi conformi all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio l'incolumità del dipendente, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e rispondano a parametri di sicurezza sul lavoro indicati dall'Amministrazione.

Il lavoratore che svolge la propria prestazione in modalità di lavoro agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione indicate dal datore di lavoro, al fine di fronteggiare eventuali rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'ente.

L'ente non potrà ritenersi responsabile in merito agli infortuni in cui dovessero incorrere il lavoratore o i terzi, qualora gli stessi siano riconducibili ad un uso improprio o scorretto delle apparecchiature e che generi situazioni di rischio nell'ambito della propria postazione di lavoro.

3.4.10 NORME DI RINVIO

Per quanto non indicato nella presente sezione del Piano, trovano applicazione le norme di legge, contrattuali e regolamentari in essere.

3.5. Sottosezione Piano delle Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Elmas per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 che stabilisce che le Amministrazioni predispongano Piani triennali tramite un'adeguata attività di pianificazione e programmazione e alla Direttiva n. 2/2019 ("Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche") della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, che disegna una puntuale procedura di analisi e di monitoraggio dei dati organizzativi e di verifica sull'attuazione dei Piani triennali di Azioni Positive.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano 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 che indiretta - e "temporanee", in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Le Azioni Positive attengono i seguenti obiettivi generali:

1: Parità, Parità di genere e Pari Opportunità Obiettivo

2: Benessere Organizzativo Obiettivo

3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il PAP per il triennio 2025-2027 rappresenta uno strumento per fornire uno spaccato sulla situazione del personale e per offrire a tutti coloro che orbitano intorno all'Ente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

Tale Piano muovendo da una analisi di sintesi del monitoraggio effettuato per l'anno 2024, conferma gli obiettivi degli anni precedenti e definisce quelli nuovi, al fine di favorire la diffusione di un modello culturale rispettoso delle differenze:

- ispirato al valore della pari dignità delle persone
- fondato sulla realizzazione delle pari opportunità
- orientato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- attento alla promozione del benessere anche psicofisico delle persone
- motivato a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta
- impegnato a valorizzare le differenze per promuovere la parità di genere e superare gli stereotipi basati sul genere.

In coerenza con tutti gli strumenti di programmazione, anche il Piano delle Azioni Positive va considerato sempre in evoluzione e, per questo, pur avendo uno sviluppo temporale triennale, ogni anno potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato per il triennio successivo.

Come confermato dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale.

Le differenze costituiscono una ricchezza per ogni organizzazione e, quindi, un fattore di qualità dell'azione amministrativa. Valorizzare le differenze e attuare le pari opportunità consente di

innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Tale sottosezione del PIAO è stata trasmessa con nota PEC prot. n.8185/8187 del 24.04.2025 alla Consigliera di Parità della Regione Sardegna e della Città Metropolitana ai fini dell'acquisizione del parere ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs 198/2006. Tale parere risulta acquisito con nota prot. 8406 del 02.05.2025.

Inoltre con nota pec n. 8186/8188 del 24.04.2025 si è provveduto a trasmettere la sottosezione del PIAO – Piano azioni Positive alle organizzazioni sindacali.

1. ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

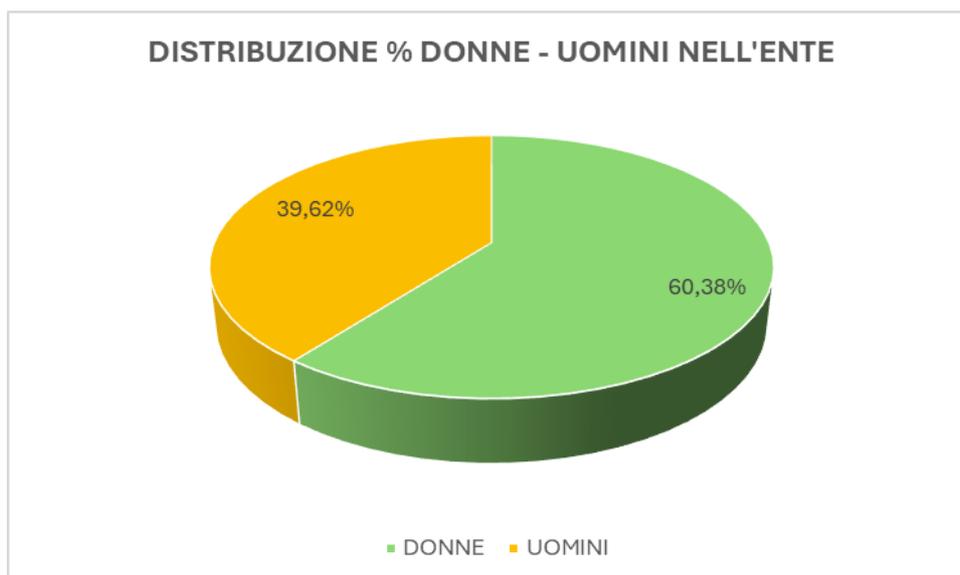
1. ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI ELMAS

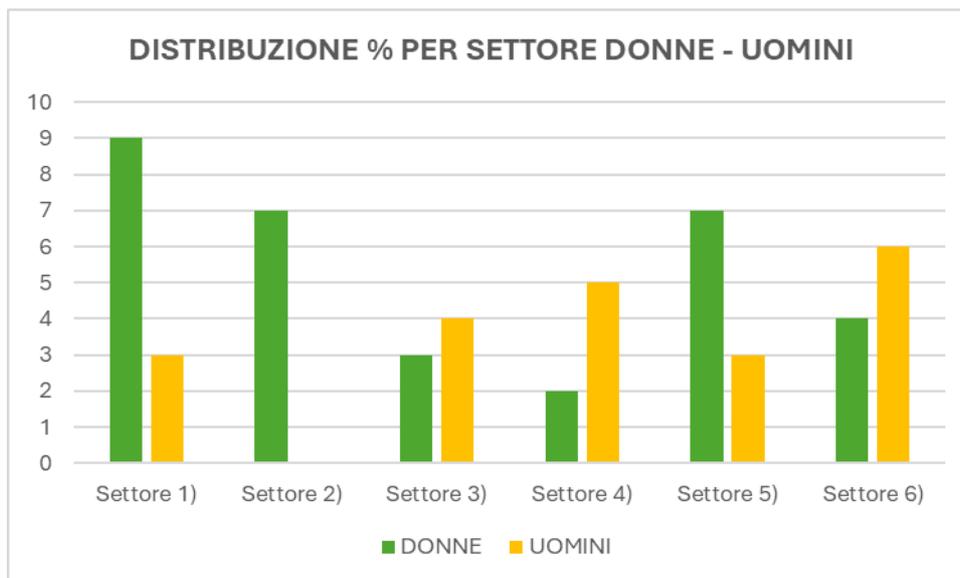
- SETTORE 1 -** Amministrazione Generale, Sviluppo economico, tributi.
- SETTORE 2 -** Finanziario, Organizzazione e Programmazione.
- SETTORE 3 -** Lavori Pubblici, Patrimonio ed Espropriazioni.
- SETTORE 4 -** Edilizia Privata, Urbanistica, Ambiente, Servizi Tecnologici e Digitalizzazioni.
- SETTORE 5 -** Servizi alla persona, Politiche dello Sport e Cultura, Pubblica Istruzione.
- SETTORE 6 -** Polizia Municipale.

2. MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

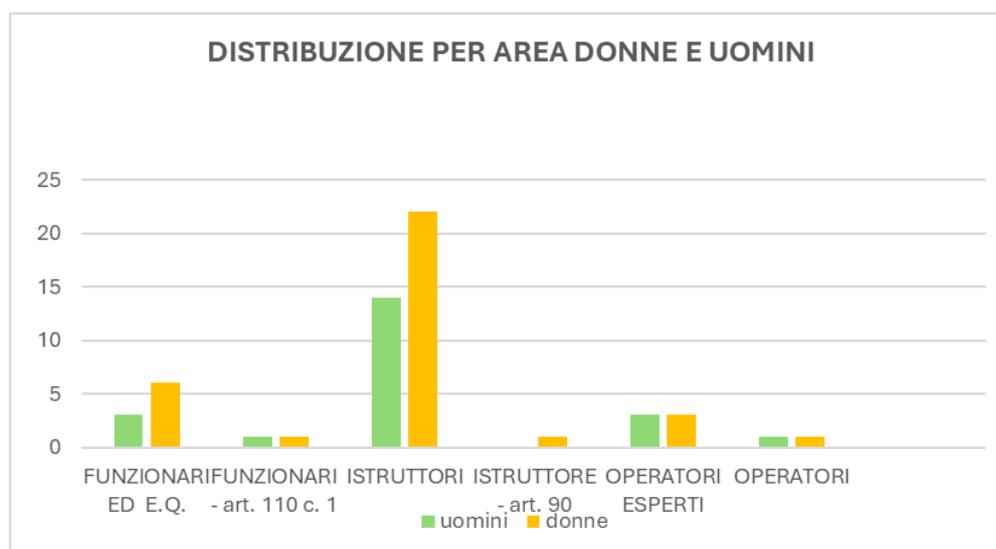
La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa del Comune. L'attuale situazione del personale dipendente, alla data del 31 dicembre 2024, è pari a 53 unità, cui deve essere aggiunto il Segretario Comunale (donna), due Funzionari Esperti (una donna e un uomo) assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL con l'incarico di Elevata Qualificazione rispettivamente per il Settore 3) e per il Settore 1) e la figura del Portavoce della Sindaca (donna), assunta ai sensi dell'art. 90 del TUEL.

Tot. per Settore	Settore 1	Settore 2	Settore 3	Settore 4	Settore 5	Settore 6	Tot.	%
DONNE	9	7	3	2	7	4	32	60,38
UOMINI	3	0	4	5	3	6	21	39,62
TOTALE	12	7	7	7	10	10	53	





Il Comune di Elmas vede una forte presenza femminile. Si prende atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi del D. Lgs 11/04/2006 n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), in quanto la presenza femminile supera quella maschile sia in termini numerici che di livello di inquadramento contrattuale, come si nota dal grafico seguente:



Il numero dei Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione a tempo indeterminato è pari a 4 unità, cui si aggiungono due Funzionari assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL con l'incarico di Elevata Qualificazione ed il Segretario Comunale:

	FUNZIONARI INCARICATI DI E.Q.	FUNZIONARI INCARICATI DI E.Q. EX ART. 110 c. 1	SEGRETARIO COMUNALE	TOTALE	%
UOMINI	1	1		2	28,57
DONNE	3	1	1	5	71,43
TOTALE	4	2	1	7	

Si osserva un'ampia prevalenza femminile anche tra i dipendenti che ricoprono un ruolo di responsabilità e che rappresentano il 71,43% del totale di coloro che ricoprono tale ruolo.

Si evidenzia inoltre che nella dotazione organica non vi sono posti che siano prerogativa di soli uomini o sole donne.

La elezione delle RSU svoltasi nel 2022 ha visto la presentazione di due liste con una prevalenza di candidate femminile (totale di 5 candidati di cui 4 donne e 1 uomo) e le elezioni si sono concluse con la nomina di n. 2 donne e n. 1 uomo.

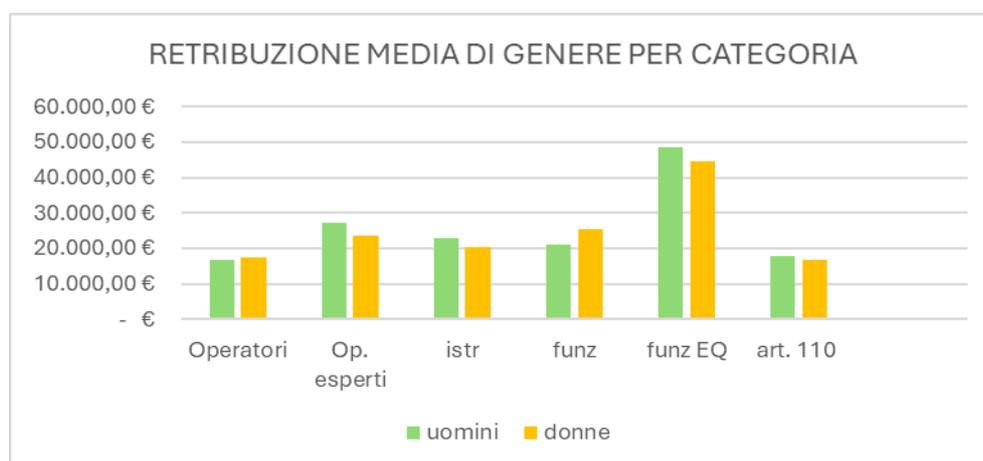
3. DISTRIBUZIONE MEDIA DI GENERE DELLE RETRIBUZIONI NELL'ANNO 2024

Si può osservare la seguente distribuzione della retribuzione di genere per Area con lievi differenze per i dipendenti dall'Area Operatori da imputare al salario accessorio, per gli Operatori Esperti la differenza è da imputare al differenziale stipendiale, per i dipendenti dall'Area degli Istruttori, dell'Area Funzionari e per i dipendenti dall'Area Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione la differenza di trattamento economico è da imputare, oltre che al differenziale stipendiale, al salario accessorio in tutte le sue declinazioni (straordinario, turno, reperibilità, incentivi spettanti al Settore Tecnico, etc.):

AREA	UOMINI	DONNE
OPERATORI	16.627,00 €	17.503,00 €
OP. ESPERTI	27.197,00 €	23.624,67 €
ISTRUTTORI	22.924,50 €	20.391,05 €
FUNZIONARI	21.184,50 €	25.453,33 €
FUNZIONARI E.Q.	48.684,00 €	44.589,67 €
FUNZIONARI E.Q. art. 110	17.965,00 €	16.623,00 €

Si nota che nell'anno 2024 la retribuzione media globale degli uomini continua tuttavia ad essere superiore a quella delle donne

RETRIBUZIONE COMPLESSIVA	1.291.911,00 €	
RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE	23.489,29 €	
	UOMINI	DONNE
RETRIBUZIONE MEDIA GLOBALE DI GENERE	24.008,14 €	23.143,39 €



2. OBIETTIVI PRECEDENTE PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Azione 1 *promozione di politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari e ampliamento della possibilità di fruire – in presenza di esigenze di conciliazione oggettive, ammissibili e motivate – di forme anche temporanee di personalizzazione dell'orario di lavoro.*

Politiche del lavoro adottate nel corso del 2024:

- Conciliazione tra vita lavorativa e privata realizzata attraverso:

1. Istituto del part-time utilizzato anche nel 2024 da 4 dipendenti di cui 3 donne e 1 uomo.



2. Prosecuzione dell'istituto del lavoro agile.

Nel corso dell'anno 2024 con l'assorbimento del POLA all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dove vengono definite le modalità di attuazione del lavoro agile all'interno dell'ente, le strategie e gli obiettivi di sviluppo previsti, il lavoro agile si configura come una ordinaria modalità di lavoro.

Sono state presentate, nel corso dell'anno n. 8 domande di cui n. 5 di donne e n. 3 di uomini.



3. Utilizzo di forme flessibili di lavoro, nell'ambito del riconoscimento una flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora a tutto il personale per una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
4. Concessione ad una dipendente donna della proroga sino al 31 dicembre 2024, ai sensi dell'art. 42, comma 5 D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii, del congedo straordinario retribuito, per assistere un familiare portatore di handicap grave.

Azione 2. Formazione del personale

Realizzazione dell'obiettivo, sempre richiamato nel PAP, e ribadito nel Piano integrato di attività e Organizzazione per il triennio 2024 2026 nel quale è inserito il Piano di formazione del personale tramite corsi, seminari di formazione e/o di aggiornamento.

Innanzitutto, è stata garantita a ciascun dipendente, a prescindere dalla qualifica e dal ruolo svolto, 24 ore complessive di formazione annua.

Ai fini del raggiungimento delle suddette 24 ore, l'Ente ha utilizzato tutte le risorse ritenute opportune e funzionali ai propri scopi di sviluppo del capitale umano.

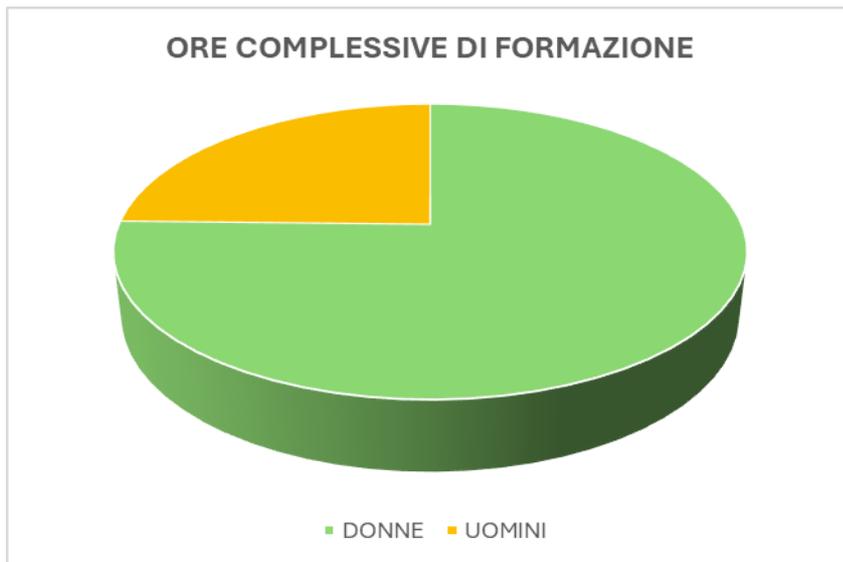
Si è fatto riferimento ai programmi formativi fruiti a costo zero sulle seguenti piattaforme e-learning:

- **SYLLABUS.GOV.IT**: dove sono progressivamente pubblicati percorsi formativi completi sulle aree tematiche relative alla trasformazione digitale, ecologica ed amministrativa;
- **PIANO FORMAZIONE RUP.ORG**: scaturita dalla collaborazione tra IFEL e MIT- SNA-ITACA nelle attività di promozione e realizzazione di percorsi formativi stabili in materia di contrattualistica pubblica.
- **Progetto Valore PA 2022/23** svolto dall'INPS - nel 2024 e conclusi con profitto hanno partecipato n. 9 dipendenti, di cui n. 7 donne e n. 2 uomini, per complessive ore 260.

La partecipazione effettiva dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi sono valutati positivamente sia nell'ambito della valutazione della performance organizzativa, sia ai fini dell'attribuzione dei differenziali all'interno della stessa area e fra le aree.

Dal monitoraggio della formazione svoltasi nel 2024, i dipendenti hanno raggiunto l'obiettivo di ore di formazione prefissato.

I dipendenti hanno svolto nel corso dell'anno 2024 un numero complessivo di ore di formazione di **1618:54**, incluse le ore del Progetto Valore PA, delle quali il 75,36% svolto dalle donne e il 24,64% dagli uomini.



Ulteriori azioni messe in atto nel corso del 2024:

- Nomina del C.U.G.

Con Determinazione n. 41 del 5.04.2024 (reg. gen. 202) è stato nominato il C.U.G. con la quale si è cercato di assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG si è riunito in data 6.05.2024. Nella riunione è stato approvato il Regolamento sul funzionamento del C.U.G. e si è stabilito di predisporre nel sito istituzionale dell'Ente un'apposita area dedicata alle attività del Comitato.

Nella riunione il Comitato ha inoltre deciso:

- i dati che dovevano essere inseriti nel sito;
- di presentare una richiesta per la predisposizione di una email dedicata;
- di comunicare ai dipendenti la costituzione e l'insediamento del C.U.G.;
- di contattare altri C.U.G. istituiti presso Enti limitrofi;
- di presentare una richiesta diretta alla Sindaca ed alla Segretaria Comunale per favorire la partecipazione del personale esternalizzato all'attività di formazione.

Con decorrenza 1° dicembre 2024 la dipendente che svolgeva le funzioni di Presidente del C.U.G. ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie dal Comune. A seguito dell'avviso di interpello (prot. 1375 del 23.01.2025), con il quale è stato richiesto ai dipendenti di presentare le proprie candidature, è pervenuta una candidatura.

Con Determinazione n. 22 del 14.02.2025 (reg. gen. 104) è stata sostituito e nominato il nuovo Presidente del C.U.G..

3. AZIONI POSITIVE PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2025 - 2027

Al fine di consolidare e potenziare il quadro esposto, le Azioni che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2025 – 2027 sono strutturate sui tre obiettivi generali su cui si sviluppano i principali ambiti di azione del C.U.G., ovvero Parità, Parità di genere e Pari Opportunità, Benessere Organizzativo e Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, individuando le azioni positive ritenute prioritarie per l'anno 2025 e per la programmazione del triennio e declinando, per ogni azione, i relativi indicatori e target.

Tra le impostazioni di metodo si è deciso fosse importante includere, nell'ambito degli obiettivi, anche il monitoraggio periodico, partendo dal presupposto che tali strumenti di previsione strategica sono efficaci soprattutto se inseriti in un processo di verifica costante.

Obiettivo 1. Parità, Parità di genere e Pari Opportunità

Azioni positive individuate nel precedente Piano

1. Monitoraggio degli strumenti di conciliazione, della gestione di personale e di altri dati utili al costituendo Comitato quali:

- a) Monitorare l'andamento degli strumenti di conciliazione con attenzione alla distribuzione tra uomini e donne (part-time, telelavoro, congedi parentali, ...);
- b) ogni altro monitoraggio utile al Comitato per valutazioni su parità e uguaglianza di genere.

Azioni positive portate avanti nel corso del 2024.

Il Settore 2) ha provveduto all'elaborazione del nuovo "Regolamento interno in materia di orario di lavoro". L'Amministrazione ha inviato alla parte sindacale la bozza del Regolamento, convocando le Organizzazioni Sindacali e le RSU Aziendali per un confronto sul tema (21.06.2024).

Le RSU Aziendali hanno convocato un'Assemblea sindacale in data 18.06.2024 per rendere partecipi i dipendenti delle novità inserite nel Regolamento e raccogliere eventuali richieste.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 29.11.2024 è stato approvato il suddetto Regolamento all'interno del quale rivestono particolare importanza:

- la possibilità di articolare diversamente dall'orario di lavoro ordinario il proprio orario di lavoro per motivate esigenze di servizio o per particolari motivi familiari al fine di garantire una conciliazione tra lavoro/tempo famiglia;
- la flessibilità oraria, che consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di inizio e di fine lavoro.

È in fase di predisposizione da parte del CUG un questionario volto a verificare il grado di soddisfazione verso il suddetto Regolamento.

Responsabilità e uffici coinvolti:

Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione, tutte le strutture dell'Ente e C.U.G..

Destinatari diretti: tutto il personale

Indicatori e target:

- a) monitoraggio annuale - Target: sì/no

Obiettivo 2. Benessere Organizzativo

Azioni positive individuate

1. Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita

Valorizzare la professionalità del personale che va in pensione e accompagnare l'accesso del personale assunto anche tramite scambi di esperienze, conoscenze e capacità tra personale di diverse generazioni.

Raccogliere buone esperienze da condividere con i diversi Settori

Nel corso del 2024 sono state assunte 10 nuove figure professionali (4 uomini e 6 donne) tramite mobilità tra Amministrazioni dello stesso comparto e concorsi. L'età media dei nuovi inserimenti è pari a 42 anni e ciò ha determinato un notevole cambiamento nei Settori coinvolti, favorendo lo scambio di esperienze e conoscenze tra dipendenti di nuovo inserimento e coloro che sono in servizio da più tempo.

Il C.U.G. sta predisponendo un questionario da sottoporre ai dipendenti volto a verificare il grado di soddisfazione all'interno del Settore delle condizioni lavorative e professionali.

Responsabilità e uffici coinvolti:

Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione e CUG

Destinatari diretti: tutto il personale

Indicatori e target:

a) pubblicare nella sezione dedicata al CUG il questionario ed i suoi risultati in forma anonima

Obiettivo 3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Azioni positive individuate

1. Sensibilizzazione, informazione e formazione sul contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica. Informazione, formazione e sensibilizzazione contro la violenza di genere, sull'antidiscriminazione, sui temi del mobbing e del benessere organizzativo coinvolgendo anche i Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione di ogni Settore.



A tal fine dal 28 al 30 gennaio 2025 il Comune ha ospitato, nell'androne, l'anfora di terracotta facente parte dell'iniziativa "Sa mariga de s'aggiuru" alla quale l'Amministrazione ha aderito.

"Sa mariga de s'aggiuru", nata per ricevere richieste d'aiuto di svariata natura, con i suoi due manici laterali, è diventata ben presto il simbolo della condivisione dei "pesi della vita", e col tempo è diventata destinataria di messaggi e riflessioni specificamente orientati al tema della violenza di genere.

Al termine della tappa, così come è accaduto negli altri Comuni, prima della riconsegna, i rappresentanti dell'Amministrazione hanno legato all'anfora un nastro rosso con incisi il logo e il nome dell'Ente, in modo da suggellarne il passaggio.

Nello spirito di sensibilizzazione della collettività masese il 30 gennaio 2025 è stata scoperta una targa commemorativa dedicata a Francesca Deidda, vittima di femminicidio a maggio 2024. Sulla lamina dorata della targa è possibile leggere la seguente frase: «Una mano d'uomo ha spezzato la tua vita, ma Elmas ti terrà nel cuore per sempre».

Accanto alla lastra è stato piantato un albero di magnolia, al quale le alunne e gli alunni dell'Istituto Comprensivo "Monsignor Saba" hanno appeso alcuni bigliettini

contenenti «riflessioni sulla brutalità della violenza e sul significato dell'amore».



2. Promozione e sostegno del ruolo della Consigliera di parità all'interno dell'Amministrazione anche tramite la condivisione di procedure, formazione e buone prassi.

Con riferimento a questo secondo punto il C.U.G. ha partecipato in data 19.09.2024 a Cagliari al Seminario "Discriminazione di genere sul luogo di lavoro: le competenze dei Comitati Unici di Garanzia". Si è trattato di un incontro e confronto sul tema delle discriminazioni di genere nei luoghi di Lavoro. Il Seminario prevedeva l'intervento di diverse figure professionali esperte nel settore delle Pari Opportunità e delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo, tra cui l'Avvocato Enzo Pinna, Giuslavorista del Foro di Cagliari, la Prof.ssa Ester Cois, Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità (CUG) e Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di genere dell'Università di Cagliari, la dott.ssa Marta Immacolata Onnis, Psicologa del lavoro e organizzazioni sociali, Ordine degli Psicologi della Sardegna.

Su proposta del C.U.G. l'Amministrazione intende dare la possibilità ai dipendenti di frequentare i seguenti corsi contenuti nei percorsi formativi del Portale Syllabus -Programma "Principi e valori della PA":

- "RIForma mentis" avente lo scopo di raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile;
- "La cultura del rispetto" che mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale.

Il C.U.G. sta predisponendo un articolo sulla violenza di genere da inserire nel suo sito istituzionale

Responsabilità e uffici coinvolti: Settore 2) Finanziario, Organizzazione e Programmazione, Settore 1) Affari Generali e tutte le strutture dell'Ente e CUG

Destinatari diretti: tutto il personale

Indicatori e target:

a) almeno una notizia di informazione e sensibilizzazione all'anno - Target: sì/no

4. DURATA DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE

Il presente Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività del provvedimento di approvazione a cura della Giunta comunale.

Il P.A.P. potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal costituendo C.U.G., il quale potrà individuare altre aree prioritarie di intervento. Verrà pertanto richiesta la validazione da parte del Comitato.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, per poter procedere, alla scadenza, ad un suo adeguato aggiornamento.

Nel corrente Bilancio è previsto un apposito Capitolo 16039 “interventi per le pari opportunità”.

5. APPROVAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Piano delle Azioni Positive è approvato dalla Giunta, unitamente al PIAO dell'Ente, sentiti gli Organismi di rappresentanza dei lavoratori e sentita la Consigliera di parità competente territorialmente.

Una volta approvato il Piano, la sezione dedicata al Piano delle azioni Positive deve essere pubblicato all'Albo Pretorio dell'Ente, sul sito istituzionale del Comune e reso disponibile a tutti i dipendenti.

Il Piano è altresì trasmesso alla Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Cagliari e alla Consigliera Regionale di parità.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario dell'ente e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta Comunale	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV/OIV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta Comunale	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta Comunale	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.