

COMUNE DI LURAS  
(Prov. Di Sassari)



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n 80 del 09/06/2021

ALLEGATO ALLA DELIBERA GIUNTA COMUNALE N.87 DEL 17/10/2022

# **INDICE**

## **INTRODUZIONE**

### **SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

#### **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE**

a – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO

b - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE

c – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

a - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

b - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

b1– programmazione formazione

c– SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO**

## INTRODUZIONE

### Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa.

Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione. Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il seguente Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ha previsto:

- all’art. 6 modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- all’art. 7, a regime, l’adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo differire tale termine (art. 8) a trenta giorni successivi al termine di slittamento di approvazione del bilancio (120 giorni dal termine di approvazione del bilancio in sede di prima applicazione).

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA. Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l’azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Tale configurazione unitaria è auspicata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO “sembra dover costituire uno strumento unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un’analisi a 360 gradi dell’amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare”.

Altresì l’ANAC ha sottolineato più volte l’importanza di una stretta collaborazione tra l’organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell’ente, sono coinvolti nei processi di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio delle attività dell’ente. Detta collaborazione deve rafforzarsi e consolidarsi nella redazione del PIAO.

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell’amministrazione

2. Anticorruzione;

3. Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;

4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (solo per Enti con oltre 50 dipendenti).

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi di trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale. Il PIAO, essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga. Il documento ha una programmazione triennale. La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare. Metodologia utilizzata per la redazione del PIAO L'approvazione del PIAO per il Comune di Luras interviene in un momento temporale in cui alcuni documenti programmatori sono già stati adottati.

L'attuale formulazione del PIAO, pertanto, deriva dall'adattamento reciproco, dalla correlazione e interconnessione tra i contenuti dei documenti già elaborati, inseriti nelle relative sezioni, mentre in futuro si dovrà giungere ad una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale. In questa logica tutta l'organizzazione dovrà essere coinvolta nella predisposizione del PIAO, ma soprattutto nella sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico. A sua volta dovranno essere potenziati i canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro fattivo apporto nell'ambito dei processi di semplificazione, miglioramento e digitalizzazione dei servizi da realizzare.

## SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Luras
Indirizzo	Via Nazionale 12, 07925, Luras
pec	Protocollo@pec.comune.luras.ss.it
e-mail	Protocollo@comune.luras.ss.it
Partita IVA	00248590903
Codice Fiscale	00248590903
Codice Istat	090037
Codice IPA	C E752
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Sito web istituzionale	

## Elezioni Comunali

Il 10 e 11 ottobre 2021 i cittadini di Luras sono stati chiamati alle urne per le [elezioni comunali 2021](#). È stato eletto il sindaco **Mauro Azzena**.

Maggiori informazioni nell'[archivio storico delle elezioni comunali di Luras](#) e nell'Amministrazione comunale con gli attuali [organi di governo di Luras](#).

## Classificazione sismica e climatica

<b>Zona sismica</b> 4	<b>Zona climatica</b> D	<b>Gradi giorno</b> 1.881
--------------------------	----------------------------	------------------------------

Vedi [rischio sismico di Luras](#) e [classificazione climatica di Luras](#).

## Dati geografici

<b>Altitudine:</b> 508 m s.l.m.	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata
---------------------------------	--

minima: 124 massima: 700	la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
<b>Coordinate Geografiche</b> <i>sistema sessagesimale</i> 40° 56' 10,68" N 9° 10' 34,68" E  <i>sistema decimale</i> 40,9363° N 9,1763° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est).  I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale <b>DMS</b> ( <i>Degree, Minute, Second</i> ), che il sistema decimale <b>DD</b> ( <i>Decimal Degree</i> ).

### Popolazione

#### **La popolazione residente ha subito negli anni, la seguente evoluzione:**

ANNO	RESIDENTI	% VARIAZIONE	NUCLEI FAMILIARI	COMPONENTI PER FAMIGLIA	% MASCHI	FEMMINE
2001	2655					
2002	2667	0,5%			1304	1351
2003	2659	-0,3%	1.004	2,65	1306	1361
2004	2627	-1,2%	1.007	2,61	1302	1357
2005	2608	-0,7%	1.001	2,61	1298	1329
2006	2617	+0,3%	1.019	2,57	1287	1321
2007	2677	+2,3%	1.047	2,56	1295	1322
2008	2703	+1,0%	1.068	2,53	1323	1354
2009	2720	+0,6%	1.084	2,51	1332	1371
2010	2715	-0,2%	1.102	2,46	1337	1383
2011	2681	-1,2%	1.111		1318	1363
2012	2640		1110+1 convivenza		1298	1342
2013	2.628		1117+1 convivenza		1287	1.341
2014	2.603		1111		1277	1326
2015	2.588		1109		1265	1323
2016	2551		1083		1237	1314
2017	2528		1086	2,32	1231	1297
2018	2489		1074		1205	1287
2019	2487		1075		1207	1280
2020	2478		1084	2,28	1204	1274
2021	2442		1069+2convivenze	2,28	1196	1246

La situazione della popolazione del Comune di Luras è sostanzialmente tendente ad una costante riduzione.

Le altre attività insediate nel territorio riguardanti la somministrazione:

Forni e Pasticcerie	5
Esercizi alimentari	3
Bar	5
Agriturismi/ Bed & Breakfast/ Affittacamere/hotel	4
Officine	4
Laboratori artigianali	5
Casa di riposo	1

Agenzie funebri	2
Parrucchieri	3
Distributori di carburanti	1
Ristoranti/osteria/pizzerie	6
Totale	39

Il territorio del Comune è incluso nell'itinerario enogastronomico Strada del Vermentino di Gallura DOCG

Non è mai stata rilevata nel Comune alcuna forma di criminalità organizzata.

Non si segnalano reati contro la pubblica amministrazione o che comunque fanno riferimento alla attività della stessa commessi e/o denunciati nella comunità locale.

I principali servizi per la Comunità (raccolta rifiuti in forma associata con l'Unione dei Comuni alta Gallura, servizi di trasporto e mensa scolastica, servizi sociali) sono esternalizzati.

Il Comune non dispone di Società a totale partecipazione, ha limitate partecipazioni azionarie e forme associative, come si evince dal seguente prospetto:

#### **Fondazione Gal**

Enti associati Diversi

Attività: Piani di Sviluppo Locale

#### **Abbanoa S.p.a.**

Enti associati Diversi

Attività: Gestione e fornitura risorse idriche

#### **Unione dei Comuni alta Gallura**

Soggetti che svolgono i servizi Tempio Pausania, Aggius, Calangianus, Bortigiadas, Santa Teresa di Gallura, Aglientu, Viddalba, Badesi, Luogosanto, Trinità d'Agultu

Attività prevalenti: Nucleo di Valutazione e Formazione del personale, raccolta rifiuti, CUC

#### **Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna**

#### **Sistema Turistico Locale SRL (in liquidazione)**

#### **DOCUMENTIO DI PROGRAMMAZIONE ADOTTATI**

Oggetto	Estremi provvedimento approvazione
Programma triennale OO.PP. 2022/2024	Deliberazione Giunta Comunale n°95 del 23/12/2021
Piano Azioni Positive 2022/2024	Deliberazione Giunta Comunale n°47 del 18/05/2022
Piano delle performance e degli obiettivi 2022/202	Deliberazione Giunta Comunale n°55 del 20/06/2022
Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024	Deliberazione Consiglio Comunale n°08 del 31/03/2022
Codice di comportamento dei dipendenti comunali	Deliberazione Giunta Comunale n°36 del 21/04/2022

## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

- a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico**
- b. **Sottosezione di programmazione Performance**
- c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza**

### a – VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni (PA) è la creazione di Valore Pubblico (VP) a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Il Valore Pubblico Aziendale si crea perseguendo i propri programmi operativi (VP Operativo) e, per tale tramite, i propri programmi strategici (VP Strategico). Il Piano Integrato è lo strumento operativo per sviluppare, in modo strutturato, la pianificazione delle attività amministrative relative alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione e che per coerenza programmatica verticale e orizzontale dovranno derivare dalla programmazione strategica e dalla programmazione economico- finanziaria. Il Piano Integrato è quindi lo strumento di guida manageriale per il perseguimento del Valore Pubblico

### b – PERFORMANCE

Il perseguimento del Valore Pubblico da parte delle pubbliche amministrazioni, avviene attraverso il ciclo della performance, (*La nuova frontiera delle performance*”), che deve individuarlo come fine ultimo. Piano esecutivo di gestione e Piano degli obiettivi 2022/2024 art. 169 del D.Lgs n. 267/2000, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 44 in data 12/05/2022. Gli obiettivi trasversali sono coerenti con le indicazioni della funzione pubblica e con le scelte dell'amministrazione.

### c – ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La Corte dei conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *“fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico- amministrativo-sistemico”*. La Corte ha evidenziato che *“La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica.”*. *“In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione”*.

Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione. Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6).

Dalla legge n. 190 si ricava, quindi, che il P.N.A. ha almeno i seguenti contenuti fondamentali:

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma 5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);
- c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;

d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT ai suddetti dati;

e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni;

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

1) ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;

2) ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

#### **RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 05.05.2022.

Di seguito il link per la consultazione del documento:

<https://www.comune.luras.ss.it>

In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltreché a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa. Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

E' inoltre stata ideata e programmata l'attività di monitoraggio e di riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza, quest'ultima garantita, ad esempio, mediante l'aggiornamento tempestivo del sito web istituzionale e la pubblicazione puntuale di dati, documenti ed informazioni destinate agli utenti (previste ex lege).

Per quel che più interessa in ordine ai contenuti del PIAO, si riportano di seguito la mappatura dei processi di tutte le aree, con particolare riferimento a:

1) Autorizzazione/ concessione

2) Contratti pubblici;

- 3) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- 4) Concorsi e prove selettive;
- 5) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance

Indici di rischio:

- Basso
- Medio
- Alto

### **Mappatura dei procedimenti/processi a rischio ai fini della adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione**

La mappatura dei processi consente

l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Per processo si intende 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).

La mappatura dei processi deve essere effettuata da parte dell'Amministrazione per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le eventuali sotto-aree in cui queste si articolano.

La Commissione a tal fine ritiene a rischio per questo Ente i seguenti uffici

### **SOCIALI E GESTIONE DEI SUSSIDI · DI NATURA SOCIALE**

- **CONTRIBUTI E VANTAGGI ECONOMICI ALLE ASSOCIAZIONI**
- **AFFIDAMENTO APPALTI E DI BENI DELL'ENTE (CONTRATTI ATTIVI)**
- **CONCORSI PUBBLICI E SELEZIONE DI PERSONALE IN GENERE**
- **ANAGRAFE STATO CIVILE**
- **RAGIONERIA ED ECONOMATO**
- **COMMERCIO**
- **TRIBUTI**
- **CONTROLLI SOCIETARI**
- **AFFIDAMENTO APPALTI**
- **GESTIONE DEGLI IMMOBILI COMUNALI**
- **ECOLOGIA**
- **RILASCIO ATTI ABILITATIVI EDILIZI**
- **URBANISTICA E GOVERNO DEL TERRITORIO**
- **CONTROLLI SUL TERRITORIO**
- **SANZIONI E CONTROLLI SUL TERRITORIO**
- **ACCERTAMENTI TRIBUTARI**
- **UFFICIO RILASCIO PARERI AMMINISTRATIVI**

**Deliberazione Giunta Comunale n° 26 del 25.03.2021 (Approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023).**

Si richiama a tal proposito il nuovo codice di comportamento dei dipendenti comunali, approvato con Delibera di Giunta n. 94 del 23/12/2021, in particolare gli artt. 10 e 11:

Art. 10 - Prevenzione della corruzione (rif. art. 8 D.P.R. 62/2013)

1. Le previsioni del piano triennale di prevenzione della corruzione costituiscono obblighi per i dipendenti ed i dirigenti (ovvero i responsabili) e la loro violazione determina comunque responsabilità disciplinari. Costituisce, in particolare, violazione disciplinare rilevante la mancata

collaborazione, nei rispettivi ruoli - dirigenziali e non - con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

2. I dipendenti hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al proprio superiore gerarchico di eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza. I dirigenti (ovvero i responsabili) hanno l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al responsabile per la prevenzione della corruzione.

3. I dipendenti e i dirigenti (ovvero i responsabili) possono inoltre segnalare al responsabile per la prevenzione della corruzione fatti e comportamenti di mala amministrazione, ancorchè gli stessi non integrino direttamente fattispecie di reato o di illecito contabile, mediante le apposite modalità telematiche - *whistleblowing* - operative nel Comune in base a quanto previsto dalle specifiche norme di legge in materia e dal Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza.

4. La identità dei dipendenti che effettuano tali denunce e/o segnalazioni non deve essere resa nota, salvo i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla legge. A tal fine il Comune assicura che le segnalazioni da parte de dipendenti siano tutelate attraverso sistemi che garantiscano il massimo della riservatezza e dell'anonimato.

5. In ogni caso nei confronti di questi/e dipendenti devono essere assunte tutte le iniziative per garantire che gli stessi non abbiano conseguenze negative, anche indirette, per la loro attività di denuncia e/o di segnalazione.

Art. 11 - Trasparenza e tracciabilità (rif. art. 9 D.P.R. 62/2013)

1. Le previsioni in materia di trasparenza contenute nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione costituiscono obblighi per i dipendenti ed i dirigenti (ovvero i responsabili) e la loro violazione determina responsabilità disciplinari.

2. In particolare ciascun dirigente (ovvero responsabile), per mezzo della struttura coordinata, assicura la regolare attività di pubblicazione dei dati di propria competenza con chiarezza, completezza e tempestività, sulla base dello specifico allegato trasparenza al Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

3. L'ente assume le iniziative necessarie per garantire la tracciabilità dei processi decisionali anche al fine di favorire la loro ripetibilità. A tale scopo viene previsto l'obbligo di fornire in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria. Del rispetto di questa prescrizione si tiene conto nella valutazione dei, dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti nell'ambito dei comportamenti organizzativi e delle capacità manageriali.

### **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

**a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;**

**b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;**

**c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;**

#### **a. STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

L'Amministrazione del Comune di Luras è organizzata in 4 settori, tutti assegnati mediante conferimento di posizione organizzativa. Di seguito si riportano la struttura organizzativa ed il personale in servizio alla data del 31.12.2021.

	<b>Sindaco</b>		
	<b>Segretario Comunale</b>		
<b>Area Amministrativa</b>	<b>Area Finanziaria, personale, Tributi</b>	<b>Area LL.PP, Ambiente, Manutenzioni</b>	<b>Servizi demografici</b>
Servizio Segreteria	Servizio ragioneria	Servizio LL.PP.	Servizi demografici, stato civile, elettorale
Servizi sociali e culturali	Servizio tributi	Servizio manutenzioni	Servizio vigilanza
Servizio personale	Servizio personale (parte economica)	Servizio edilizia pubblica e privata	
Protocollo		Servizio cimitero	
3 Unità ( 2 Cat. D 1 Cat. C, 1 Cat. A)	3 Unità (1Cat.D, 2 Cat. C)	5 Unità (1 Cat. D, 1Cat. C, 2 Cat. B, 1 Cat. A	4 Unità (1Cat. D, 2 Cat. B, 1Cat. C)

### La struttura

La struttura del comune di Luras è suddivisa in tre settori denominati:

- Settore Amministrativo;
- Settore Demografico;
- Settore Finanziario;
- Settore Tecnico.

### I Dipendenti del Comune (a tempo indeterminato)

	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021
Dipendenti				
Responsabili di Posizione Organizzativa	3	4	4	4

### Tutela della parità di genere

La suddivisione del personale alla data del 31/12/2021

Personale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Donne			2	1	3
Uomini	2	4	2	3	11
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>

di cui in posizione organizzativa

Personale	P.O.
Donne	3
Uomini	
<b>Totale</b>	<b>3</b>

b. **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE** (art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015)

L'ente non si è dotato di apposito Piano organizzativo dello smart working, in quanto non ricorrono per l'Ente le condizioni per la sua introduzione, in considerazione anche della circostanza che si è in attesa della emanazione del nuovo CCNL di comparto che dovrebbe disciplinare il telelavoro e lo smart working, come da contratti approvati degli altri settori.

**b.1 FORMAZIONE**

In relazione alla Programmazione Formativa l'Ente aderisce all'Unione dei Comuni Alta Gallura che provvede all'organizzazione annuale della formazione, partecipa ai corsi di formazione organizzati via webinar e in loco, inoltre l'ente è abbonato all'associazione ASMEL, che realizza azioni di formazione, informazione, consulenza ed assistenza agli associati, direttamente o mediante altri soggetti.

In relazione alla protezione dei dati, l'Ente aderisce all'Unione dei Comuni Alta Gallura che ha provveduto al conferimento di apposito incarico alla SGT10 srl C.F. 002285470924;

c. **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 -2024**

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 -2024 è stato approvato con delibera di Giunta comunale n.15 del 08.02.2022.

Si riporta di seguito la programmazione dell'Ente:

- sostituzione di n. 1 dipendente Cat. D1 Istruttore Direttivo Tecnico da destinare all'area tecnica mediante indizione del concorso o l'utilizzazione di una graduatoria valida dello stesso o di un altro Ente (nei limiti in cui ciò sia possibile) a tempo parziale (18 ore settimanali) ed indeterminato, previa mobilità ex art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'assunzione di n. 1 dipendete Cat. C1 Istruttore Amministrativo da destinare all'Area Affari Generali e Area Finanziaria mediante indizione del concorso o l'utilizzazione di una graduatoria valida dello stesso o di un altro Ente (nei limiti in cui ciò sia possibile) a tempo parziale (18 ore settimanali) ed indeterminato previa mobilità ex Art. 34 bis D.Lgs 165/2001 e senza previa mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

La suddetta deliberazione è stata modificata con deliberazione Giunta Comunale n°60 del 14/07/2022 con la quale è modificato il rapporto di lavoro da part-time (18h settimanali) a full-time (36h) di 1 dipendente Cat. C1 Istruttore Amministrativo da destinare all'Area Finanziaria e Tecnica (data decorrenza dal 02/09/2022);

Con delibera di Giunta Comunale n.66 del 01.08.2022, si è approvato il PIAO 2022/2023/2024;

vista l'esigenza di assumere la figura di un assistente sociale, categoria D1, a tempo indeterminato e part time a 12 ore settimanali, nel corso dell'anno 2023, mediante concorso pubblico o mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, nei limiti dell'importo di € 12.863,11, è stata aggiornata la presente Sezione 3 Sottosezione c;

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA**

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

**ANNO 2022 SPESA PERSONALE ASSOGGETATA AL LIMITE**

INTERVENTO I INTERVENTO I (MACROAGGREGATO 101)	547.681,36
TASSE	38.091,17
TOTALE	585.772,53
ASSICURAZIONE COLPA GRAVE	2.050,00
FORMAZIONE(MACROAGGREGATO103)	0,00
BUONI PASTO	0,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR C/1815	35.085,52
TOTALE	<b>622.908,05</b>
DIRITTI SEGRETERIA	- 6.615,00
ARRETRATTI COMPETENZA	<b>(1.500,00 inseriti f/do rischi)</b>
ARRETRATTI ANNI PRECEDENTI	- 89.508,58
FORMAZIONE	-0,00

CAT. PROTETTE	-26.312,53
IRAP CAT. PROTETTE	- 1.650,60
BENEFICI CONTRATTUALI	- 0,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR.	
<b>TOTALE - 124.086,71</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>498.821,34</b>
<b>TOTALE SPESA MEDIA PERSONALE 2011/2012/2013</b>	<b>556.160,65</b>
<b>-% INCIDENZA SPESA CORRENTE 2022 E. 3.191.733,22</b>	<b>15,63%</b>

## ANNO 2023 LIMITE SPESA PERSONALE

INTERVENTO 1 INTERVENTO 1 (MACROAGGREGATO 101)	553.709,46
TASSE	37.711,31
	591.420,77
ASSICURAZIONE COLPA GRAVE	2.050,00
FORMAZIONE(MACROAGGREGATO103)	0,00
BUONI PASTO	4.000,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR C/1815	28.771,15
<b>TOTALE</b>	<b>626.241,92</b>
DIRITTISEGRETERIA	- 6.615,00
ARRETRATTI COMPETENZA	<b>1.500,00 inseriti f/do rischi</b>
ARRETRATTI ANNI PRECEDENTI	- 89.508,58
FORMAZIONE	0,00
IRAP AMMINISTRATORI	
CAT. PROTETTE	-26.312,53
IRAP CAT. PROTETTE	- 1.650,60
BENEFICI CONTRATTUALI	- 0,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR.	
<b>TOTALE - 124.086,71</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>502.155,21</b>
<b>TOTALE SPESA MEDIA PERSONALE 2011/2012/2013</b>	<b>556.160,81</b>
<b>-% INCIDENZA PESA CORRENTE 2023 - 3.155.400,78</b>	<b>15,91%</b>

## ANNO 2024 LIMITE SPESA PERSONALE

INTERVENTO 1 INTERVENTO 1 (MACROAGGREGATO 101)	553.709,46
TASSE	37.711,31
ASSICURAZIONE COLPA GRAVE	2.050,00
FORMAZIONE(MACROAGGREGATO103)	0,00
BUONI PASTO	4.000,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR C/1815	28.771,15
<b>TOTALE</b>	<b>626.241,92</b>
DIRITTISEGRETERIA	- 6.615,00
ARRETRATTI COMPETENZA	<b>1.500,00 inseriti f/do rischi</b>
ARRETRATTI ANNI PRECEDENTI	- 89.508,58
FORMAZIONE	0,00
IRAP AMMINISTRATORI	
CAT. PROTETTE	-26.312,53
IRAP CAT. PROTETTE	- 1.650,60
BENEFICI CONTRATTUALI	- 0,00
RIMBORSI CONVENZIONE SEGR.	
<b>TOTALE - 124.086,71</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>502.155,21</b>

TOTALE SPESA MEDIA PERSONALE 2011/2012/2013 556.160,81

-% INCIDENZA PESA CORRENTE 2024 3.144.965,94 15,97 %

## RIEPILOGO DEI RESTI ASSUNZIONALI

ND	ANNO	Spesa cessati	Limite spesa per nuove assunzioni	Quota utilizzata	Quota da utilizzare
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015 CESSATI ANNO 2014				
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016 CESSATI ANNO 2015	29.792,89	100%	0,00	29.792,89
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017 CESSATI ANNO 2016	64.832,50	100%	0,00	64.832,50
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018 CESSATI ANNO 2017			45.382,76	-45.382,76
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2018	26.410,01	100%	0,00	26.410,01
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 CESSATI ANNO 2019	32.416,25	100%	0,00	32.416,25
	Riduzione per aumento P.O.				(-)12.000,00
	TOTALE ANNO 2020			57.382,76	96.068,89

Visto il Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, per l'anno 2022, determinato Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, dal quale risulta che l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a Euro 155.024,05 per l'anno 2022, Euro 160.560,62 per l'anno 2023, Euro 166.097,19.

## SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 80/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piao sarà effettuato: per la sottosezione 2.1 Valore pubblico secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs 150/2009, per la sottosezione 2.3 secondo le modalità stabilite da ANAC e per la sezione 3 su base triennale dal Nucleo di Valutazione con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.