

Comune di Villa Verde

Provincia di Oristano

via Indipendenza, 3
09090 **VILLA VERDE** (OR)



Comunu de Bàini

Provincia de Aristanis

bia Indipendèntzia, 3
09090 **BÀINI** (OR)

Telefono 0783 939000 – Telefax 0783 939023 – C.F. e P. IVA 00073870958
Internet: <https://www.comune.villaverde.oristano.it> E-mail: villaverde@comune.villaverde.oristano.it
PEC.: comune.villaverde@legalmail.it

Comune di Villa Verde

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024 – 2026

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

Approvato con deliberazione di G.M. n. 16 del 04.03.2023

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.

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

L'art. 7 del medesimo decreto prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la già menzionata data.

Il successivo art. 8 comma 2, precisa che “in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024, quest'ultimo è consultabile al link:

- ✓ <https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/atti-generalis> .

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

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

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

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

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, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

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

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

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 19/10/2022 il Comune di Villa Verde ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 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 2024-2026

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villa Verde
Indirizzo: Viale Indipendenza, 3 09090 Villa Verde (Or)
Codice fiscale/Partita IVA: 00073870958/00073870958
Sindaco: Sandro Marchi
Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 268
Telefono: 0783 939000
Sito internet: <http://www.comune.villaverde.oristano.it>
E-mail: villaverde@comune.villaverde.oristano.it
PEC: comune.villaverde@legalmail.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico – sezione compilata parzialmente- ente con meno di 50 dipendenti

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

PREMESSA

Il Piano triennale delle Azioni Positive è il documento programmatico che individua obiettivi e risultati attesi per riequilibrare le situazioni di non equità di condizioni tra uomini e donne che lavorano nell'Ente.

L'art. 48, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un Piano di Azioni Positive per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna; in particolare, le azioni positive devono mirare al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;

uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;

valorizzazione delle caratteristiche di genere.

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua tra i documenti assorbiti dal PIAO anche il Piano di Azioni Positive (PAP).

Il comune di Villa Verde ha adottato il PAP 2022/2024 unitamente al PIAO, quale allegato 2 al piano, approvato con deliberazione della G.C. n. 24 del 11.05.2022.

La struttura organizzativa non ha subito modifiche sostanziali e nell'anno 2023, il rapporto di parità di genere è rispettato, con una leggera prevalenza dei dipendenti di genere femminile.

OBIETTIVI

Le politiche del lavoro già adottate nel Comune di Villa Verde sono le seguenti:

flessibilità dell'orario di lavoro,
formazione interna.

Esse hanno contribuito a evitare che si determinassero all'interno dell'Ente ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Al fine di consolidare e potenziare tale quadro, gli obiettivi che l'Amministrazione comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio 2024- 2026 sono:

- Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.

Saranno attivate apposite giornate formative dedicate alla cultura della parità di genere.

In considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa del comune di Villa Verde, per poter erogare una formazione efficace, anche attraverso il confronto con le altre realtà del territorio, gli eventi formativi saranno organizzati con la regia dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla di Ales.

- Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

Il nuovo CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, consente attraverso l'adozione di apposita disciplina, di poter strutturare un'articolazione oraria che contempli un unico rientro settimanale.

Ciò, unitamente alla disciplina del lavoro agile, costituisce indubbiamente un valido sistema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- Obiettivo 3: Informazione e benessere organizzativo

La cultura della parità di genere sarà perseguita attraverso un'adeguata campagna di informazione e sensibilizzazione.

L'ORGANICO DEL COMUNE

L'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31.12.2023 presenta il seguente quadro di raffronto della situazione lavorativa suddivisa per genere:

	Segretario	Ex Cat. A	Ex Cat. B	Ex Cat. C	Ex Cat. D	Dirigenza	Totale
		Area operatori	Area operatori esperti	Area istruttori	Area funzionari ed elevata qualificazione		
DONNE	1 (titolare)				3		4
UOMINI			1		1		2
TOTALE	1		1		4		6

di cui Responsabili di Servizio:

	Segretario	Ex Cat. A	Ex Cat. B	Ex Cat. C	Ex Cat. D	Dirigenza	Totale
					Area funzionari ed elevata qualificazione		
DONNE					3		3
UOMINI					1		1
TOTALE					4		4

Si confermano le misure già adottate nel PAP 2022/2024.

2.2 Performance – sezione compilata pur non avendo nessun obbligo in quanto ente con meno di 50 dipendenti

In merito agli obiettivi di performance di seguito vengono dettagliati gli obiettivi operativi generali e strategici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire nel corso dell'esercizio finanziario 2024 e più in generale nel triennio 2024 - 2026, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente, validati con verbale dell'OIV n.XXX del XXXXX, pervenuto al protocollo dell'Ente n. XXX di pari data.

SEGRETARIO COMUNALE

- Revisione Regolamenti dell'ente (PEO – Controlli interni)

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D. Lgs. 50/2016
- Garantire la tempestività dei pagamenti DPCM 22.09.2014

Obiettivi di Performance individuale

- Privacy in particolare l'aggiornamento dei registri trattamento dei dati.
- Gestione progetti Servizio Civile Universale attivati nell'anno (selezione, coordinamento volontari in servizio, realizzazione del progetto)
- Adempimenti connessi alla concessione degli aiuti sociali per il trasporto aereo

AREA ECONOMICA FINANZIARIA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D. Lgs. 50/2016
- Garantire la tempestività dei pagamenti DPCM 22.09.2014

Obiettivi di Performance individuale

- Attuazione tempestiva dei progetti finanziati PNRR
- Sistemazione dei fascicoli personali attraverso la sistemazione delle posizioni contributive richieste dall'INPS, per personale che ha svolto lavoro subordinato nel comune di Villa Verde, es. cantieri comunali, personale a tempo determinato, segretari comunali a scavalco.

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D. Lgs. 50/2016
- Garantire la tempestività dei pagamenti DPCM 22.09.2014

Obiettivi di Performance individuale

- Progettazione progetti Servizio Civile Universale e collaborazione alla gestione dei progetti di Servizio Civile Universale dell'Area Amministrativa
- Interventi rivolti a soggetti con disabilità: monitoraggio, supervisione e presa in carico delle situazioni di fragilità correlate alla disabilità
- Rilascio pass invalidi

AREA TECNICA-MANUTENTIVA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni in attuazione dell'art. 31 c. 12 del D. Lgs. 50/2016
- Garantire la tempestività dei pagamenti DPCM 22.09.2014

Obiettivi di Performance individuale

- Affiancamento ai nuovi assunti, Vigile Urbano e Operaio Comunale.
- Revisione regolamentare di immobili e beni comunali;

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, ha ricevuto in data 13.01.2023, l'approvazione dal Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Il PNA è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzare le procedure amministrative.

Per gli enti con meno di 50 dipendenti, come il Comune di Villa Verde, sono state introdotte alcune misure di semplificazione, in particolare, la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione, nonché, misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso che di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione.

Per quanto concerne la parte generale, alla luce dell'interesse dell'Autorità a potenziare le misure in materia, è stato svolto un approfondimento sul divieto di pantouflage, oltre a fornire indicazioni per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

In aderenza alle indicazioni contenute nel PNA per gli enti con meno di 50 dipendenti, la sezione anticorruzione del PIAO del Comune di Villa Verde, si pone in linea di continuità con i contenuti dei PTPCT già adottati.

Infatti, come si legge nel punto 3.1 del PNA *“va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni”*.

Inoltre, nella redazione del PIAO del Comune di Villa Verde, si è considerato che, secondo le indicazioni contenute nel DM n. 132/2022, la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Analisi del contesto esterno

Il Comune di villa Verde ha una popolazione di 268 abitanti.

L'ente di piccole dimensioni è strutturato in 4 aree: amministrativa, tecnico-manutentiva, economico-finanziaria e socio-assistenziale.

La dotazione organica prevede n. 5 unità al 31.12.2023.

In continuità con i precedenti Piani per le azioni positive, ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* e della direttiva n. 2/2019 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri-II Ministro per la P.A. e il Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, si conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze.

Si intende, pertanto, proseguire nell'azione di agevolare i dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, senza particolare disagio, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale; si potranno rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare alle donne, nei percorsi lavorativi, disagi e difficoltà.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dagli organismi di settore, affinché lo si possa rendere effettivamente efficace e dinamico.

Dello stato di attuazione del Piano o della mancata adozione deve essere edotto il Nucleo di Valutazione, in quanto rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale dei dipendenti.

Per vulnerabilità sociale e materiale si intende comunemente l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica.

Nonostante questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale.

Infatti, nel complesso il Comune di Villa Verde ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.

Analisi del contesto interno

Il comune di Villa Verde ha attualmente 5 dipendenti a tempo indeterminato, di cui 4 sono responsabili di posizione organizzativa, che dirigono le 4 aree individuate: Amministrativa, Economico-Finanziaria, Socio-Assistenziale e Tecnico-Manutentiva e 1 operatore esperto.

La struttura conta un buon numero di risorse umane in possesso di istruzione universitaria (2) e di istruzione secondaria (2).

Il turn over degli ultimi anni ha inoltre, consentito un buon ricambio generazionale e invertito la tendenza nel rapporto tra dipendenti di sesso maschile e femminile, costituendo questi ultimi, allo stato attuale la maggioranza.

L'analisi del contesto interno evidenzia una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza.

Al fine di aggiornare la sezione anticorruzione, il comune di Villa Verde ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 29 dicembre 2023 al 20 gennaio 2024, un avviso di pre informazione rivolto agli stakeholders, per recepire eventuali proposte ed osservazioni.

L'avviso e il modulo per le osservazioni sono reperibili al link:

<https://www.comune.villaverde.oristano.it/Novita/Comunicati/Consultazione-pubblica-per-l-aggiornamento-del-PIAO-2024-2026-sezione-Rischi-corruttivi-e-trasparenza>.

Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione.

Dall'analisi effettuata con riferimento al contesto esterno ed interno e tenuto conto dell'assenza nell'anno 2023 di eventi corruttivi, si confermano per l'anno 2024 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024, consultabile al seguente link:

<https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/154>.

AGGIORNAMENTI ANNO 2024

Si ritiene doveroso, in aderenza alle indicazioni contenute nella sopra menzionata delibera Anac n. 605 del 19.12.2023, apportare le seguenti integrazioni al PTCT 2022/2024:

- mappatura dei processi, implementata con la sezione apposita dedicata ai finanziamenti PNRR come da PNA 2022/2024 cfr. All. A e A1;
- Gare d'appalto, con particolare riguardo ai rischi corruttivi e alle misure.
- trasparenza e gare d'appalto: si ritiene di revisionare tutte le misure di trasparenza cfr. All. B;
- Misure di trattamento del Rischio generali e specifiche (All. C).

MAPPATURA DEI PROCESSI

La finalità è quella di consentire l'identificazione delle aree e dei processi a rischio che devono essere presidiati mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

La gestione del rischio è un processo circolare che parte dall'analisi del rischio e dalla mappatura dei processi e termina con il monitoraggio e la valutazione dello stesso. In modo sintetico le fasi sono:

A. l'analisi del rischio

B. la mappatura dei processi di ogni area aziendale;

C. la valutazione del rischio per ogni processo;

D. la definizione delle misure per la prevenzione;

E. l'attività di monitoraggio e valutazione. diverse aree e dei singoli processi.

L'ANAC ha fornito alcune preziose informazioni sulla "mappatura" dei processi, da ultimo, già all'interno del PNA 2019.

In particolare, l'argomento è stato ampiamente trattato nell'allegato "1" del PNA, recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi". Per l'ANAC, la mappatura dei processi rappresenta un aspetto centrale (e forse più importante) dell'analisi del contesto interno. Essa consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi, presenti nell'ente. L'obiettivo finale che ci si deve prefiggere è che l'intera attività svolta dall'ente venga gradualmente esaminata, così da identificare aree che, per ragioni della natura e peculiarità delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La mappatura dei processi delinea un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione e il suo effettivo svolgimento deve risultare, in forma chiara e comprensibile, nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT). Per realizzare una buona e utile indagine è necessario mappare i processi e non i singoli procedimenti amministrativi (che sono ben più numerosi dei processi).

Un "processo" può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato a un soggetto interno o esterno. La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. Identificazione;
2. Descrizione;

3. Rappresentazione.

La mappatura dei processi – vissuta con gradualità e secondo livelli successivi di affinamento degli elementi considerati – rappresenta un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide nella qualità complessiva della gestione del rischio.

Si rimanda agli all. A e A1 al Piao 2024/2026 per la mappatura dei processi ed in particolare di quelli connessi ai finanziamenti PNRR, così come previsto nel PNA 2019 e 2022.

ARE D'APPALTO:

Con riguardo alle gare d'appalto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Si segnala che la parte del PTPCT 2022/2024, dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con questo Aggiornamento, si intendono fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto già previsto, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Gli ambiti di intervento di questo Aggiornamento al PTPCT 2022/2024 sono circoscritti alla sola parte speciale e, in particolare:

- alla sezione dedicata alla schematizzazione dei rischi di corruzione e di maladministration e alle relative misure di contenimento, intervenendo solo laddove alcuni rischi e misure previamente indicati, in via esemplificativa, non trovino più adeguato fondamento nelle nuove disposizioni;
- alla disciplina transitoria applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli ai sensi degli artt. 23, co. 5 e 28, co. 4 del nuovo Codice dei contratti pubblici (cfr. rispettivamente le delibere ANAC nn. 2611 e 2642 del 2023).

QUADRO NORMATIVO DOPO IL 1° LUGLIO 2023

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito a innovarne significativamente l'assetto.

L'entrata in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, del nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023 (nel seguito, anche “nuovo Codice”) e la conferma di diverse norme derogatorie contenute nel d.l. 76/2020 e nel d.l. n. 77/2021 riferite al d.lgs. 50/2016 (nel seguito, anche “vecchio Codice” o “Codice previgente”), hanno determinato un nuovo quadro di riferimento, consolidando, al contempo, alcuni istituti e novità introdotte negli ultimi anni.

Aspetto particolarmente significativo e che ha ispirato anche il presente Aggiornamento, attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (D.L. 32/2019, D.L. 76/2020, D.L. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata dall'art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante “Regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 - Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative”. Proprio il d.l. 77/2021 è stato peraltro oggetto di successive modifiche.

La prima con il decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 133, richiamato anche dall'art. 225 del nuovo Codice, che ha modificato numerosi provvedimenti normativi, tra cui anche il d.l. n. 76/2020, prorogando, in alcuni casi al 31 dicembre 2023, in altri casi al 31 dicembre 2026, alcune misure di semplificazione per gli interventi PNRR/PNC. La seconda, con il decreto-legge 10 maggio 2023 n. 514, che ha modificato l'art. 108 del nuovo Codice con riferimento al criterio della parità di genere. La terza con il decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 che, tra l'altro, ha disposto una sospensione temporanea dei termini dei procedimenti e anticipato al 2 giugno 2023 la data di applicazione dell'art. 140, d.lgs. 36/2023 per gli appalti di somma urgenza resi necessari a fronteggiare gli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023.

Da ultimo con il decreto-legge 13 giugno 2023 n. 69 è stato modificato l'art. 48 del d.l. 77/2021 prevedendo che trova applicazione l'articolo 226, comma 5, del Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

Alla luce delle disposizioni vigenti, è possibile constatare che il settore della contrattualistica pubblica è governato da norme differenziate a seconda che si tratti di interventi di PNRR/PNC, di procedure avviate con il previgente d.lgs. 50/2016 ovvero di procedure avviate in vigore del nuovo Codice. L'assetto normativo in essere dopo il 1° luglio 2023 determina pertanto la seguente tripartizione:

- a) procedure di affidamento avviate entro la data del 30 giugno 2023, c.d. “procedimenti in corso”, disciplinate dal vecchio Codice (art. 226, comma 2, d.lgs. 36/2023);
- b) procedure di affidamento avviate dal 1° luglio 2023 in poi, disciplinate dal nuovo Codice;

c) procedure di affidamento relative a interventi PNRR/PNC, disciplinati, anche dopo il 1° luglio 2023, dalle norme speciali riguardanti tali interventi contenute nel D.L. 77/2021 e ss.mm.ii. e dal nuovo Codice per quanto non regolato dalla disciplina speciale.

Con riferimento a tutte le suddette procedure di affidamento, si precisa fin da ora che l'Autorità fornisce al § 5 della deliberazione n. 605/2023, recante "La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2023", puntuali indicazioni sui diversi regimi di trasparenza da attuare, in base alla data di pubblicazione del bando/avviso e dello stato dell'esecuzione del contratto alla data del 31.12.2023.

Come ulteriori elementi di novità introdotti dal d.lgs. 36/2023, anche in evoluzione e graduazione rispetto al quadro normativo precedente, si annoverano: - le disposizioni sulla digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici recate dalla Parte II del Codice, ovvero dagli artt. 19 e ss. d.lgs. 36/2023, la cui attuazione decorre dal 1° gennaio 2024, come fattore, tra l'altro, di standardizzazione, di semplificazione, di riduzione degli oneri amministrativi in capo agli operatori economici, nonché di trasparenza delle procedure; - le norme in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui agli artt. 62 e 63, d.lgs. 36/2023.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure. Tuttavia, l'aspetto particolarmente rilevante del nuovo Codice è rappresentato dall'inedita introduzione di alcuni principi generali, di cui i più importanti sono i primi tre declinati nel testo, veri e propri principi guida, ossia quelli del risultato, della fiducia e dell'accesso al mercato.

Il nuovo Codice enuncia inoltre il valore funzionale della concorrenza e della trasparenza, tutelate non come mero fine ovvero sotto il profilo di formalismi fine a sé stessi, ma come mezzo per la massimizzazione dell'accesso al mercato e il raggiungimento del più efficiente risultato nell'affidamento e nell'esecuzione dei contratti pubblici. Sempre come precisato dalla Relazione agli articoli e agli allegati al Codice, attraverso la codificazione dei suddetti principi, il nuovo Codice mira a favorire una più ampia libertà di iniziativa e di auto-responsabilità delle stazioni appaltanti, valorizzandone autonomia e discrezionalità (amministrativa e tecnica).

Tenuto conto del quadro normativo di riferimento come sinteticamente sopra delineato, i contenuti di cui alla presente Parte ripropongono, sostituendole integralmente, le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PTPCT 2022/2024 e riproposte nel PIAO 2023/2025, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023.

RISCHI CORRUTTIVI E MISURE DI CONTENIMENTO NEL NUOVO QUADRO NORMATIVO

Saranno presidiati con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via "straordinaria" per far fronte all'emergenza Covid 19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo.

L'aggiornamento effettuato nei termini anzidetti muove, in effetti, dalla constatazione che la definitiva immissione nel sistema di diverse norme precedentemente derogatorie di particolare impatto/rischio, oltre alla conferma delle disposizioni speciali per il PNRR/PNC, comporta la riproposizione sostanziale della casistica degli eventi rischiosi enucleati nel PNA 2022 e recepiti nel PTPCT 2022/2024 e delle connesse misure di prevenzione, proprio in quanto criticità potenzialmente presenti all'attualità in via strutturale nel sistema dei contratti pubblici.

In virtù di tali circostanze, le corrispondenti indicazioni concernenti gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione sono state spostate dalla sezione normativa PNRR a quella del nuovo Codice.

Nella tabella 1) allegata al presente documento sono quindi identificate, per i principali istituti incisi dalle norme, possibili criticità e misure per mitigarle.

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". La delibera – come riporta il titolo - individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme telematiche;
- 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). La delibera – come riporta il titolo - individua gli

atti, le informazioni e i dati relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice.

In particolare, nella 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.

Qui di seguito sono riportate le misure di trasparenza adottate:

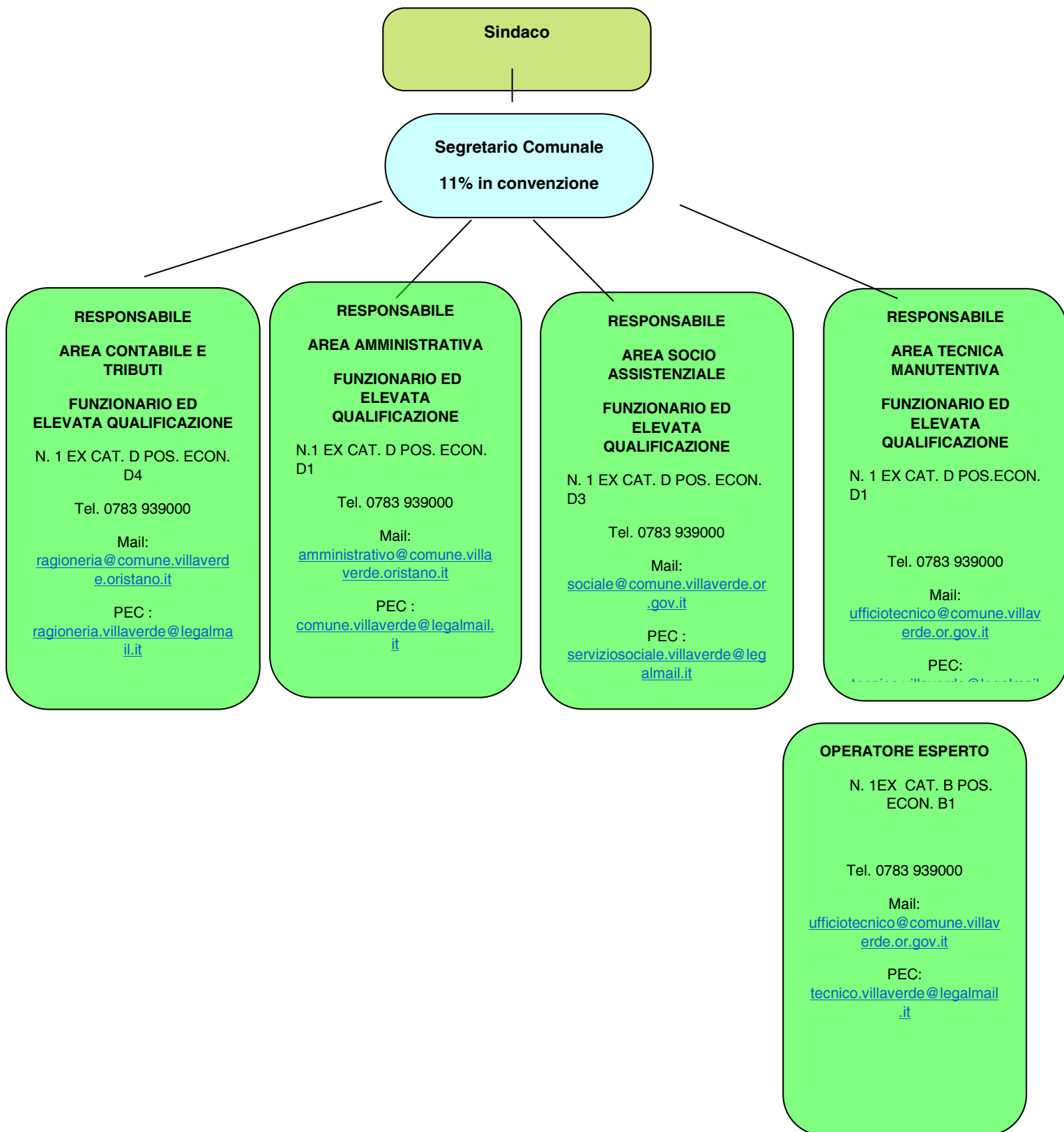
Fattispecie	Pubblicità trasparenza	Ufficio competente
-------------	------------------------	--------------------

Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’All. 9) al PNA 2022.		
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1°luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.		
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.		
Si segnala, inoltre che nell’all. B è stata operata l’analisi di tutte le misure di trasparenza, con riferimento a tutte le aree.			

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
3.1 Referente per l’effettiva inclusione sociale e accessibilità delle persone con disabilità, art. 6 D.Lgs. 80/2021, come modificato dall’art. 1 del D.Lgs. 222 del 13 dicembre 2023.
<p>Il D.Lgs. 222 del 13dicembre 2023, pubblicato nella GU del 12 gennaio 2024 n. 9, ha modificato la previsione dell’at. 6 del D.L. 80/2021, inserendo i commi 2 bis e 2 ter, recanti:</p> <p><i>«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilita' delle persone con disabilita' anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalita' e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilita' nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.</i></p> <p><i>2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».</i></p> <p>In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilita' delle persone con disabilita', la Dott.ssa Savina Ibba, Funzionario assistente Sociale con incarico E.Q.</p>
3.2 Struttura organizzativa Rischi corruttivi e trasparenza
<p>Premessa</p> <p>In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall’Amministrazione/Ente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organigramma;

- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati

ORGANIGRAMMA in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2023



LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

4 Posizioni Organizzative

Allo stato attuale non sono stati ricoperti e pertanto sono vacanti i posti di:

- istruttore di vigilanza.

I Comuni provvedono all'erogazione e alla gestione di servizi pubblici ai cittadini che vengono definiti tali in quanto servizi di interesse generale.

Essi sono rivolti a soddisfare i bisogni di una comunità in termini di sviluppo sia economico che civile e di promozione sociale. Per questa ragione, l'erogazione dei servizi locali si ispira ai principi di uguaglianza, imparzialità, partecipazione e tutela degli interessi degli utenti: dunque tutti i cittadini devono poter essere messi in grado di usufruire di tali servizi in termini di qualità e di accessibilità del servizio stesso.

Il Comune di Villa Verde gestisce in forma diretta gli interventi di servizio sociale professionale, la presa in carico e predisposizione dei piani individualizzati di sostegno e di inclusione sociale in relazione alle esigenze espresse dalla cittadinanza, nonché tutti i servizi di competenza statale delegati a livello locale.

Servizi gestiti in forma associata (Unione Comuni Alta Marmilla)

- Servizio raccolta differenziata, trasporto e smaltimento dei rifiuti solidi urbani;
- Servizio ambientale e di protezione civile;
- Servizi di trasporto e mensa scolastici;
- Servizio SUAPE;
- Servizio di valutazione del personale dipendente (Nucleo di Valutazione);
- Centrale Unica di Commitenza (CUC)

I principali servizi gestiti mediante convenzione ex art. 30 D.Lgs. n. 267/2000: -

- Gestione scuola dell'infanzia;
- Gestione scuola primaria;
- Gestione scuola secondaria.

Servizi affidati a organismi partecipati

Abbanoa s.p.a.: C.F. 02934390929, percentuale quota sociale detenuta: 0,0074528%, oggettosociale: raccolta, trattamento e fornitura di acqua

Gal Marmilla Società Consortile a r.l.: C.F. 01129830954; percentuale quota sociale detenuta: 1,301%; oggetto sociale: gestione di servizi di sviluppo turistico e rurale;

3.3 Organizzazione del lavoro agile

Il comune di Villa Verde, al fine di valorizzare le competenze acquisite durante il periodo di lavoro agile svolto in periodo emergenziale, nelle more dell'emanazione della disciplina così come prevista dal nuovo CCNL Funzioni Locali, triennio 2019/2021, avvierà a breve il percorso di confronto con le OOSS al fine di dotarsi quanto prima della disciplina definitiva.

È stato in ogni caso adottato, con deliberazione di Giunta Municipale n.42 del 16 giugno 2023, la disciplina transitoria delle prestazioni di lavoro da remoto, comprensiva di tali allegati:

- o All. A – disciplina transitoria lavoro agile;
- o All. B – domanda lavoro agile;
- o All. C - accordo individuale;
- o All. D – disciplina in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

MISURE ORGANIZZATIVE

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

COMPETENZE PROFESSIONALI

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale
3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente
<p>Premessa In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti. La programmazione del personale è parte integrante del DUPS 2024/2026, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 06.12.2023.</p> <p>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023</p> <p>TOTALE N. 5 unità di personale N. 5 a tempo indeterminato Di cui N. 4 a tempo pieno N. 1 a tempo parziale</p>

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI
Analisi dei profili in servizio e vacanti
Tabella di corrispondenza tra precedenti profili professionali in vigore nell'ente e i nuovi profili professionali decorrenti dal 1° aprile 2023 in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 – titolo III

Nuovo inquadramento dal 1° aprile 2023			
Categoria e peo CCNL 31/03/1999 e s.m.i.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
EX B-B1	Operaio specializzato (vacante) P.T. 18 ore Settimanali	AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore ai servizi tecnici
C-C1	Vigile Urbano (vacante) P.T. 18 ore Settimanali	AREA ISTRUTTORI	Istruttore di vigilanza (Agente di polizia municipale)
D-D4	Istruttore Direttivo Contabile	AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario Contabile (Economico-Finanziario)
D-D3	Istruttore Direttivo Assistente Sociale		Funzionario Servizi Sociali
D-D1	Istruttore Direttivo Tecnico		Funzionario Tecnico
D-D1	Istruttore Direttivo Amministrativo		Funzionario Amministrativo

3.4.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE

PREMESSO che:

- il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolato secondo le definizioni del citato decreto, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti è pari a 29,5% (tabella 1 del decreto);
- i comuni che si collocano al di sotto di tale soglia possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza coi P.T.F.P. e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, in misura percentuale, per i Comuni con meno di 1.000 abitanti, in misura non superiore al : 23,0% anno 2020, 29,0% anno 2021, 33,0% anno 2022, 34% anno 2023 e 35,0% anno 2024 (tabella 2 del decreto) e nel rispetto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune di VILLA VERDE sulla base dei valori del Decreto del 17/03/2020 ha un rapporto di spesa di personale e entrate correnti pari al 27,670% risultante inferiore al parametro del valore soglia per fascia demografica fino a 1000 abitanti pari a 29,5% così determinato:

- fascia demografica (art. 3 DPCM 17/03/2020) comune fino a 1000 abitanti;
- valore soglia (art. 4 DPCM 17/03/2020) fascia demografica fino a 1000 abitanti pari al 29,5%;
- spesa di personale: impegni di competenza al macroaggregato 101, + le spese per la segretaria in convenzione, relativo al personale assunto come da ultimo rendiconto anno 2022 al lordo dei contributi e al netto dell'IRAP (art. 2 Decreto 17/03/2020) ;
- entrate correnti: media accertamenti di competenza ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata

anni considerati nel calcolo	2020	2021	2022
entrate correnti	958.377,37	913.494,79	932.556,19
Media	934.809,45		
FCDE bilancio ultima annualità	7.927,34		
Entrate nette	926.882,11		

Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (anno 2022) pari a € 256.496,12

Rapporto tra spesa di personale/entrate correnti al netto FCDE: € 256.496,12/€ 926.882,11 % = 27,67%

Pertanto sulla base del sopra citato rapporto il comune di VILLA VERDE ha la facoltà di procedere all'aumento della spesa di personale registrata nell'anno 2018, pari a € 258.989,82 nelle seguenti percentuali:

anno	2022	2023	2024
percentuale	33%	34%	35%
incremento	85.466,64	88.056,54	90.646,44

Nonostante le percentuali di aumento della spesa di personale, di cui all'articolo 5 del Decreto del 17/03/2020, il valore soglia massimo per la fascia demografica fino a 1000 abitanti risulta essere pari al 29,5% della media delle entrate correnti calcolate (€ 926.882,11 per 29,5%) che corrisponde ad **€.273.430,22;**

RAPPRESENTAZIONE DEL CALCOLO

COMUNE DI VILLA VERDE PROV. DI ORISTANO

	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
TOTALE ENTRATE	958.377,37 €	913.494,79	932.556,19 €

FCDE PREVISIONE 2022	7.927,34 €
	<i>media triennio 20- 22</i>
TOTALE ENTRATE	934.809,45 €
fcde 2022	-7.927,34 €
ENTRATE VALIDE	926.882,11 €
LIMITE MAX %	29,50%

	<u>LIMITE FINANZIARIO (NUOVO METODO)</u>	<u>LIMITE FINANZIARIO (2008)</u>	
LIMITE FINANZIARIO	273.430,22 €	264.274,04	
SPESA 2022 <i>impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale.....</i>			I STEP: VALUTAZIONE DEL SUPERAMENTO DEL LIMITE DEL VALORE SOGLIA
MACROAGG. 1.01.00.00.000	256.496,12		
MACROAGGR. 1.03.02.12.001	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.002	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.003	-		
MACROAGGR. 1.03.02.12.999	-		
	256.496,12 €		
CAPACITA' ASSUNZIONALE	27,67%	16.934,10 €	OK

TOTALE SPESA MASSIMA ANNO 2024

273.430,22 €

SPESA PERSONALE (ANNO 2018)	258.989,82			II STEP: INCREMENTO ASSUNZIONE SPESE PERSONALE SU BASE 2018
	2020	23,00%	59.567,66 €	
	2021	29,00%	75.107,05 €	
	2022	33,00%	85.466,64 €	
	2023	34,00%	88.056,54 €	
	2024	35,00%	90.646,44 €	

Rimane in vigore l'articolo 1, comma 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti non soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che: "562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558."

- la capacità assunzionale del Comune di VILLA VERDE per il triennio 2024/2026, risulta essere pari a € **273.430,22**;

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli articoli 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2024 è in linea con quanto previsto dall'art. 33 comma 1 D.L. 34/2019 e dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296/2006;

DI PRENDERE ATTO del seguente organigramma: (Vigile Urbano cat. C1 "Area degli Istruttori" 18h. settimanali)



Area Sociale	Area Tecnico/manutentiva	Area Contabile/Tributi
<i>Posizione giuridica Categoria ex D1 economica ex D3</i> Responsabile p.o. Area Sociale Istruttore direttivo operatore sociale Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	<i>Posizione giuridica Categoria ex D1 economica ex D1</i> Responsabile p.o. Area Tecnico-Manutentiva e di Vigilanza Istruttore direttivo tecnico Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	<i>Posizione giuridica Categoria ex D1 economica ex D4</i> Responsabile p.o. Area Contabile /Tributi e gestione paghe Istruttore direttivo contabile Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione
Area Amministrativa	<i>Posizione giuridica Categoria B3</i>	
<i>Posizione giuridica Categoria ex D1 economica ex D1</i> Responsabile p.o.area Amministrativa Istruttore direttivo amministrativo Full time Area dei Funzionari ed elevata qualificazione	Collaboratore tecnico specializzato Part time h.18 Area degli Operatori Esperti <i>Posizione Giuridica Categoria C</i> Agente Polizia Locale Part time h.18 Area degli Istruttori	

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Il comune di Villa Verde con deliberazione della Giunta Comunale n.72 del 6 dicembre 7 dicembre 2023 ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, non registrando nessuna situazione di

sovrannumero, anche alla data di elaborazione del presente P.IA.O, non esiste nessuna situazione di sovrannumero.

**SCHEMA DI DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO
2024/2026**

Fabbisogno 2024

Area Amministrativa

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2024	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
Ex D1 Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo amministrativo	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

Area socio- assistenziale

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2024	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
Ex D1 (D3 EC.) Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo specialista servizi socio-culturali	Servizi socio-educativi, area socio assistenziale.	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

Area finanziaria

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2024	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
Ex D 1 (D4 EC.) Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore direttivo specialista servizi finanziari	Servizio finanziario, gestione economica del personale e tributi	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

Area tecnica

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2024	Posti risultanti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
Ex D 1 Full time 36 ore settimanali AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Specialista servizi tecnico-progettuali	Lavori pubblici, Urbanistica e ambiente, Servizio cimiteriale e manutenzioni	1	1	0	0	0

Ex C1 Part time 18h settimanali AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore di Vigilanza	Vigilanza	1	0	1	Utilizzo graduatoria ceduta da altro ente o concorso pubblico, anche tramite procedura art.3-bis DL. N. 80/2021, convenzioni	ENTRO IL 31.12.2024
Ex B Part time 18h settimanali AREA DEGLI OPERATORI	Esecutore operativo, collaboratore tecnico	Servizi cimiteriali e manutenzioni	1	1		.	
	Totale		3	2	1		

COSTO Nuove assunzioni anno 2024

Profilo professionale	EX Cat.	Decorrenza Presunta	Calcolo della spesa			
			Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
n. 1- Istruttore di Vigilanza – Tempo indeterminato – part time 18h AREA DEGLI STRUTTORI	C	10/2024	3.250,00	880,00	276,00	4.406,00

Programma assunzioni di personale – tempo INDETERMINATO 2025 e 2026
Nessuna assunzione attualmente prevista.

SPESA MASSIMA RISPETTO AL 2008

ANNO 2008

INTERVENTO 01 (CONTO CONSUNTIVO 2008)	€ 262.807,3€
IRAP PERSONALE	€ 14.263,54
BUONI PASTO (Rif. INTERVENTO 1010803)	
TOTALE	€ 277.070,90
SI DETRAGGONO:	
QUOTA INCENTIVI 109 E SERVIZIO SOCIALE	€ 8.736,23
DIRITTI DI ROGITO E ONERI	€ 2.366,31
QUOTA A CARICO RAS FONDO	€ 1.694,32
ARRETRATI CONTRATTUALI SEGR. COM.LE	
TOTALE DETRAZIONI	€ 12.796,8€
TOTALE SPESA 2008	€ 264.274,04

COSTO TABELLARE PREVISTO PER 12 MESI	2024	2025	2026
SSPESA DI PERSONALE TABELLARI			
Ex B1 – operatore esperto tecnico 12 MESI 18 ORE	€ 13.493,70	€ 13.493,70	€ 13.493,70
Ex C1 - Istruttore di polizia locale – tempo parziale 50%	€ 4.130,00	€ 16.520,00	€ 16.520,00
Ex D3 – Funzionario socio assistenziale	€ 38.627,31	€ 38.627,31	€ 38.627,31
EX D1- Funzionario amministrativo	€ 33.865,33	€ 33.865,33	€ 33.865,33
EX D4- Funzionario contabile	€ 40.511,43	€ 40.511,43	€ 40.511,43
EX D1- Funzionario tecnico	€ 33.865,37	€ 33.865,37	€ 33.865,37
SEGRETARIO IN CONVENZIONE	13.084,00	13.084,00	13.084,00
TOTALE TABELLARE CON ONERI SENZA IRAP	€ 177.577,14	€ 189.967,14	€ 189.967,14
FONDO	€ 4.750,00	€ 4.750,00	€ 4.750,00
INDENNITA' DI POSIZIONE	€ 35.532,00	€ 35.532,00	€ 35.532,00
EQ - RISULTATO	€ 6.270,50	€ 6.270,50	€ 6.270,50
Incremento po - risultato 0,22%	€ 289,81	€ 289,81	€ 289,81
PO SEGRETARIO			
FPV ACCESSORIO	€ 29.098,38	€ 13.644,00	€ 13.644,00
ONERI RIFLESSI ACCESSORIO	€ 11.079,50	€ 11.079,50	€ 11.079,50
Straordinario consultazioni elettorali comunali			
Incentivi al tecnico			
BUONI MENSA	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
DIRITTI DI ROGITO	€ 1.238,00	€ 1.238,00	€ 1.238,00
SPESA TD (soggetta al limite anno 2009)			
Assunzione TD da agenzia interinale			
Acquisto divisa per vigile e operaio comunale		€ 0,00	€ 0,00
Incrementi contrattuali	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
TOTALE ALTRE SPESE SENZA IRAP	€ 94.258,19	€ 78.803,81	€ 78.803,81
TOTALE SPESA 2024	€ 271.835,33	€ 268.770,95	€ 268.770,95
LIMITE ANNO 2018	€ 258.989,82	€ 258.989,82	€ 258.989,82
massimo incremento 29,50%	€ 14.440,40	€ 14.440,40	€ 14.440,40
TOTALE limite capacità assunzionale	273.430,22	273.430,22	273.430,22
RISPETTO LIMITE	€ 1.594,89	€ 4.659,27	€ 4.659,27

NELLE SPESE DI PERSONALE E' STATO IPOTIZZATO UN COSTO PER LE NUOVE ASSUNZIONI DA OTTOBRE PER IL VIGILE CAT. C1, "Area ISTRUTTORE" P.T. 18 ORE SETTIMANALI, (in attesa di espletamento di concorso si potrà assumere a T.D.)

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La previsione della spesa del personale per l'anno 2024-2026 è stata determinata secondo quanto stabilito dal Decreto del 17/03/2020 in € 271.835,33 il valore soglia massimo per la fascia demografica fino a 1000 abitanti risulta essere pari al 29,5% della media delle entrate correnti calcolate (€ 926.882,11) che corrisponde ad € 273.430,22.

È inoltre garantito il rispetto del limite delle spese del personale anno 2008 di cui al comma 557 e 562 della legge 296/2006 quantificato in € 264.274,04

Verifica del rispetto delle norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Il Comune, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e dei rendiconti e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche:

- Bilancio di previsione 2024/2026 approvato con delibera del consiglio comunale n. 51 del 28/12/2023 e trasmesso alla BDAP in data 12/1/2024, come da certificazione;
- Rendiconto 2022 approvato con delibera del consiglio comunale n. 32 25/07/2023 - trasmesso alla BDAP in data 28/07/2023.

Il Comune, alla data odierna, ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66, convertito in L. 23/06/2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2.

Il Comune non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale e, pertanto, non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione del fabbisogno di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 come rappresentato:

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Relativamente alla spesa per lavoro flessibile, Art. 9, 28° comma, del D.L. 31/05/2010 n° 78, convertito con modificazioni dalla L. n° 122/2010 e ss.mm.ii. relativamente alla spesa per il personale a tempo determinato, ha stabilito la stessa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) (Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015). La spesa sostenuta da questo Ente in tale esercizio ammonta a € 14,847,63, come si desume dal seguente quadro:

Figura professionale	Oneri diretti	Oneri indiretti	Totali per fig. profes.
OPERAI PIANO OCCUPAZIONE	7.628,00	3.350,98	10.978,98
LAVORO STRAORDINARIO AMM.VO	2.924,15	944,50	3.868,65
T o t a l i	10.552,15	4.295,48	14.847,63

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, questo ente si avvarrà di contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”.

Potrà essere applicato in tali circostanze anche l'istituto dello ‘scavalco di eccedenza’ ex art 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, nonché, Art. 92 comma 1 del D.lgs N. 267/2000 e s.m.i.

Al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi comunale, sono ammesse ulteriori assunzioni con forme flessibili o l'aumento delle ore o della durata del contratto delle assunzioni a tempo determinato già programmate qualora le assunzioni a tempo indeterminato non dovessero perfezionarsi secondo la tempistica prevista o sulla base delle variazioni del monte ore lavorative avanzati dai dipendenti o eventuali richieste di distacchi e/o comandi presso altri enti..

Per far fronte a tali maggiori oneri si utilizzano le economie derivanti dalla mancata assunzione nei termini programmati delle posizioni previste a tempo indeterminato nei limiti del rispetto del tetto alla spesa del lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010).

Stima del trend delle cessazioni		Es. numero di pensionamenti programmati
2024	0	
2025	0	
2026	0	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2024
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2025
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026
a) a seguito della digitalizzazione dei processi:
b) a seguito di esternalizzazione di attività:
c) a seguito di internalizzazione di attività:
d) a seguito di dismissione di servizi:
e) a seguito di potenziamento di servizi:
f) a causa di altri fattori interni:
g) a causa di altri fattori esterni:

3.4.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	
Premessa	
Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:	
<ul style="list-style-type: none"> - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento. 	
Al momento non è prevista nessuna modifica.	

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2024		
2025		
2026		
Modifica del personale in termini di livello/inquadramento		
2024		
2025		
2026		

3.4.4 Strategia di copertura del fabbisogno	
Premessa	
Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:	
<ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni. 	

		NOTE
Soluzioni interne all'amministrazione		
2024		
2025		
2026		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2024		
2025		
2026		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024	Progressioni orizzontali	
2025		
2026		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024		

	2025		
	2026		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali			
	2024		
	2025		
	2026		
Soluzioni esterne all'amministrazione			
	2024	Eventuale attivazione di contratto a tempo determinato ex art. 1 c. 557 L. 311/2004, Articolo 92 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e o per "ISTRUTTORE DI VIGILANZA"	In attesa di espletamento del concorso previsto per Istruttore di Vigilanza, 18 ore settimanali.
	2025		
	2026		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)			
	2024		
	2025		
	2026		
Ricorso a forme flessibili di lavoro			
	2024		
	2025		
	2026		
Concorsi/utilizzo di graduatorie di altri enti			
	2024	1 istruttore di vigilanza, 18 ore settimanali	Il concorso potrebbe svolgersi in convenzione con altro comune o singolarmente, o utilizzo di graduatorie di altri enti
	2025		
	2026		
Stabilizzazioni			
	2024		
	2025		
	2026		

3.4.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali)

- della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE:

La formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica.

La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della privacy, sarà svolta dall'Unione Comuni Alta Marmilla di Ales, pertanto si rimanda per le informazioni di dettaglio e la pianificazione al PIAO dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla Ales.

Mentre la formazione specialistica, nelle materie di pertinenza dei vari uffici (appalti, urbanistica, lavori pubblici, servizi di stato civile, ecc) sarà svolta in maniera autonoma dai vari uffici.

Nel 2024, con deliberazione di C.C. n. 6 del 07.02.2024, il Comune di Villa Verde ha approvato la convenzione con il Comune di Collevecchio per l'adesione alla Scuola di Formazione e lo svolgimento delle attività di formazione delle risorse umane dell'ente.

Il programma formativo per i propri dipendenti sarà il seguente:

1. Modulo Anticorruzione (Prima Parte "Buon andamento, trasparenza ed anticorruzione negli Enti locali della Repubblica italiana";

Seconda Parte "Dal Piano Nazionale Anticorruzione alla redazione della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO").

2. Modulo Trasparenza (Prima Parte "I principi costituzionali di pubblicità e trasparenza nella attività ed organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni";

Seconda Parte "Gli istituti della pubblicità, trasparenza e semplificazione nel procedimento delle Pubbliche Amministrazioni: anche alla luce del PIAO").

3. Modulo Responsabilità disciplinare (Prima Parte "I Codici di comportamento ed i Contratti collettivi nazionali";

Seconda Parte "Il procedimento disciplinare, le sanzioni disciplinari ed i rapporti con le altre forme di responsabilità di un dipendente pubblico").

4. Modulo Responsabilità penale (Prima Parte "Gli elementi essenziali del Diritto Penale italiano";

Seconda Parte "I reati contro la P.A. e le recenti novità legislative").

5. Modulo Appalti (Prima Parte "Il nuovo Codice dei Contratti Pubblici";

Seconda Parte "Il ruolo e le funzioni di RASA e CIG per una Pubblica Amministrazione").

6. Modulo Regolamentazione interna e rapporti con l'evidenza pubblica (Prima Parte "Il ruolo dello Statuto e dei Regolamenti interni di un Ente locale";

Seconda Parte "L'evidenza Pubblica ed i rapporti tra evidenza pubblica ed organizzazione interna di un Ente locale").

7. Modulo Privacy/DPO (Prima Parte "Privacy e Riservatezza dinanzi ad i principi dell'Etica Pubblica";

Seconda Parte "La disciplina Privacy nella vita di una Pubblica Amministrazione").

8. Modulo Contabilità degli Enti locali (Prima parte "Le basi della contabilità pubblica di un Ente locale";

Seconda Parte "Analisi e disamina delle fasi di gestione - entrata e spesa - di un Ente locale").

9. Modulo Digitalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni (Prima Parte "Il quadro normativo della digitalizzazione nella Pubblica Amministrazione";

Seconda Parte "Lezione pratica sui principali strumenti digitali e su come possono essere utilizzati").

10. Modulo Tuel (Prima Parte "Cosa è il Tuel? Esame normativo delle parti fondamentali del D.Lgs. 267/2000"; Seconda Parte "Lezione pratica sui casi giurisprudenziali promananti dal Tuel").

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI:

A) QUALI:

B) IN CHE MISURA:

C) IN CHE TEMPI

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4. Monitoraggio – sezione non compilata ente con meno di 50 dipendenti