



COMUNE DI ORTUERI

Provincia di Nuoro

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023/2025**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 24.04.2023

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- ❖ Consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- ❖ Assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

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

Riferimenti normativi

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

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (Decreto legislativo n. 150/2009 e le 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. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013) e di tutte le specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al D.M della Pubblica Amministrazione n. 132/2022, concernente la definizione del relativo contenuto.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, 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'articolo 3, comma 1, lettera 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, comma 16, della legge 190 del 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'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del D.M. 132/2022 concernente la definizione del contenuto del PIAO.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 7, comma 1 e 8, comma 2, del D.M. 132/2022, il termine per l'approvazione del PIAO è il 31 gennaio con aggiornamento a scorrimento, ma in caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione, il termine suddetto è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023 e il Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 03.04.2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle Azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano di Azioni Positive.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Ortueri

Indirizzo: Via Cavallotti n. 12, 08036, Ortueri

Codice fiscale/Partita IVA: 00177790912

Sindaco: Francesco Carta

Numero dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente (2022): 9

Numero abitanti al 31 dicembre dell'anno precedente (2022): 1034

Telefono: 078466223

Sito internet: <https://www.comune.ortueri.nu.it/>

E – mail: protocollo@comune.ortueri.nu.it

PEC: protocollo@pec.comune.ortueri.nu.it

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno riguarda principalmente:

- a) Le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Amministrazione Comunale.*
- b) L'evoluzione dei flussi finanziari dell'Ente.*
- c) Le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione che possono influire sulla probabilità di corruzione e sulla valutazione e il monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione.*

Per quanto attiene alle lettere a) e b) si rinvia alla "Parte Prima – Analisi della situazione interna ed esterna dell'Ente" del DUP 2023/2025, adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023 che si intende ivi integralmente richiamata.

Per quanto attiene alla lettera c) si sta facendo riferimento all'analisi del c.d. contesto esterno così come inteso dal PNA 2022 ovvero l'acquisizione e l'interpretazione "in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione/ente, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta. Anche nella fase di elaborazione del contesto esterno sarebbe opportuno - compatibilmente con la sostenibilità di tale attività e in una logica di gradualità progressiva - il confronto con gli stakeholder esterni mediante le forme di ascolto in grado di assicurare una partecipazione effettiva dei portatori di interesse (ad esempio mediante audizioni, dibattiti, questionari tematici, ecc.)." Sotto tale profilo si evidenzia che il Comune di Ortueri con avviso pubblico del 09.03.2023 prot. n. 1341 ha avviato la procedura di consultazione con gli stakeholder in merito all'apporto dei propri contributi utili per la definizione del Piano. Non appare possibile, date le ridotte dimensioni dell'Ente e il carico di lavoro del personale, attivare audizioni, dibattiti e simili che consentano un maggiore e diverso coinvolgimento della comunità di riferimento e più in generale dei portatori di interesse.

L'analisi del contesto esterno riguarda principalmente i seguenti settori:

- a) Contesto sociale ed economico*
- b) Presenza di criminalità organizzata e/o fenomeni di infiltrazione di stampo mafioso*
- c) Reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato*
- d) Informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento*
- e) Criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio*

CONTESTO SOCIALE ED ECONOMICO

Popolazione

Nel riquadro sottostante sono riportati alcuni dati di sintesi sulla consistenza e sulle variazioni registrate dalla popolazione residente nel Comune di Ortueri

**CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO
2022**

Popolazione

Descrizione	Dati
Popolazione residente al 31/12/2022	1034
Di cui popolazione straniera	11
Descrizione	
Nati nell'anno	1
Deceduti nell'anno	24
Immigrati	16
Emigrati	16
Popolazione per fasce d'età ISTAT	
Popolazione in età prescolare	0-6anni 27
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14anni 44
Popolazione in forza lavoro	15-29anni 153
Popolazione in età adulta	30-65anni 481
Popolazione in età senile	oltre65 anni 329
Popolazione per fasce d'età Stakeholder	
Prima infanzia	0-3anni 14
Utenza scolastica	4-13anni 49
Minori	0-18anni 104
Giovani	15-25anni 104

Territorio

**DATI SUL
TERRITORIO**

<i>Superficie complessiva ettari</i>	3883 Ha
<i>Metri sul livello del mare</i>	592
<i>Densità abitativa per kmq</i>	26,83
<i>Km strade</i>	100,13
<i>N. Aree di verde Pubblico</i>	7

**STRUTTURE PRESENTI SUL
TERRITORIO**

<i>Istituti di Istruzione superiore</i>	0
<i>Istituti comprensivi</i>	0
<i>Biblioteca</i>	1
<i>Strutture sportive</i>	4
<i>Micronido Comunale</i>	0

Economia insediata

L'attività in ambito economico si può dispiegare su una pluralità di temi che, nella loro unitarietà, attengono al ruolo dell'ente quale attore primario dello sviluppo locale, un compito i cui fondamenti trovano riferimento nelle politiche nazionali come di quelle a carattere comunitario. Il governo e la governance territoriale sono considerati, infatti, un fattore strategico sia per lo sviluppo sostenibile che per la coesione sociale. Questa attività interessa i processi di dialogo con le parti sociali, la gestione dei progetti di sviluppo integrato, la promozione turistica e territoriale, oltre alle funzioni autorizzative e di controllo sulle attività economiche, sul commercio su aree private e pubbliche, i servizi pubblici, l'artigianato locale, fino alle aziende di distribuzione e le strutture ricettive.

Il quadro che segue riporta i dati di sintesi dell'economia insediata del Comune di Ortuero:

<i>SETTORE ATTIVITA'</i>	<i>N. ATTIVITA' PRESENTI SUL TERRITORIO</i>
<i>RICETTIVITA'</i>	<i>2</i>
<i>BAR</i>	<i>4</i>
<i>COMMERCIO</i>	<i>12</i>
<i>ARTIGIANI</i>	<i>25</i>
<i>AGRICOLTURA</i>	<i>67</i>

L'analisi del contesto sociale ed economico si conclude con l'individuazione dei principali stakeholders (portatori di interessi) del Comune di Ortuero. Essi sono principalmente ascrivibili alle seguenti categorie:

- 1) Privati che a vario titolo esercitano e/o fanno parte delle sopra indicate attività/iniziative;*
- 2) Utenti che a vario titolo si rivolgono ai servizi sociali;*
- 3) Contribuenti soggetti passivi;*
- 4) Beneficiari di contributi a favore di associazioni e simili;*

Alcuni di tali Stakeholders in considerazione del ristretto numero di abitanti e dei rapporti di parentela/amicizia/conoscenza possono vantare un certo livello di interesse e capacità di pressione sull'agire amministrativo.

PRESENZA DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E/O FENOMENI DI INFILTRAZIONE DI STAMPO MAFIOSO

Ai fini dell'analisi del contesto esterno devono essere tenuti in considerazione i dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati.

Secondo le informazioni contenute nella "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" per l'anno 2016, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 15 gennaio 2018 (Documento XXXVIII, numero 5), relazione disponibile alla pagina web: <http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=038> per la Regione Sardegna risulta quanto segue:

- Sono presenti manifestazioni delinquenziali di matrice autoctona – talvolta anche a carattere organizzato – ma estranee alle logiche e alle modalità criminali proprie delle storiche associazioni "mafiose";*
- Sussiste il fenomeno di "bande delinquenziali specializzate in rapine o assalti a portavalori;*
- Presenza del fenomeno inerente agli atti intimidatori nei confronti degli amministratori di Enti Locali;*
- Presenza del fenomeno degli incendi boschivi.*

Calando tali dati nella realtà locale del Comune di Ortuero, nell'ultimo triennio, si possono segnalare due delitti ancora irrisolti nonché alcuni casi rari di incendi boschivi.

In termini generali, la realtà locale appare tranquilla, con assenza di gravi fenomeni delinquenziali e/o situazioni di disagio legate ad abuso di sostanze stupefacenti o a qualsiasi forma di criminalità organizzata.

REATI DI RICICLAGGIO, CORRUZIONE, CONCUSSIONE, PECULATO

Nell'ultimo triennio il Responsabile dell'Anticorruzione non ha avuto conoscenza della presenza sul territorio di simili fattispecie di reato.

INFORMAZIONI ACQUISITE CON INDAGINI RELATIVE AGLI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO

Non risultano acquisite simili informazioni.

CRITICITÀ RISCONTRATE ATTRAVERSO SEGNALAZIONI ESTERNE O RISULTANTI DALLE ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO

In relazione a quest'ultimo punto, appare opportuno segnalare che nel tessuto sociale è radicata una cultura di rispetto delle istituzioni e in generale di osservanza delle regole normative o regolamentari. Le principali situazioni di disagio sociale sono legate a situazioni di difficoltà economica di alcuni nuclei familiari e/o anziani con necessità assistenziale, le quali comunque sono attualmente monitorate dal servizio sociale comunale.

Relativamente alla sicurezza urbana nella provincia di Nuoro si segnala che il Comune di Ortueri ha aderito all'intesa per garantire maggiore videosorveglianza contro il degrado e l'illegalità.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda principalmente:

- a) Composizione, numerosità e ruolo specifico degli organi di indirizzo;*
- b) Risorse finanziarie a disposizione dell'Ente;*
- c) Dati inerenti alla qualità e quantità del personale, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie;*
- d) Informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione;*
- e) Rete delle più significative relazioni interne ed esterne dell'Ente;*
- f) Esame di come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'organizzazione dell'amministrazione possono influire sulla probabilità di verificarsi di fenomeni corruttivi e sulla valutazione del rischio corruttivo.*

COMPOSIZIONE, NUMEROSITÀ E RUOLO SPECIFICO DEGLI ORGANI DI INDIRIZZO

Il Comune attualmente è retto dal Sindaco Sig. Francesco Carta eletto il 16.06.2019

Composizione del Consiglio comunale:

*Carta Francesco
Bonu Mauro
Casula Debora
Crobu Davide
Lampis Danilo
Loddo Valentina
Loi Giuseppe Alessandro
Perra Monica
Pusceddu Stefano
Scanu Laura
Tolu Antonio
Urru Michele Leonardo*

Composizione della Giunta comunale

Carta Francesco – Sindaco

Stefano Pusceddu - Vice Sindaco con delega in:

*Urbanistica; Lavori pubblici;
Decoro urbano;
Infrastrutture;
Trasporti; Attività produttive
e lavoro; Politiche
energetiche;*

Bonu Mauro con delega in:

*Agricoltura e Ambiente;
Risorse agricole; Patrimonio
pubblico; Cantieri comunali;*

Attività produttive;
Commercio; Artigianato;
Servizi al cittadino;

Perra Monica con delega in:
Politiche culturali; Scuola;
Pari opportunità; Sport e
tempo Libero; Politiche per la
Casa; Risorse Educative;
Politiche per l'Integrazione;
Famiglia; Politiche
dell'Infanzia; Politiche
giovani

RISORSE FINANZIARIE A DISPOSIZIONE DELL'ENTE

Per tali informazioni si rinvia all'analisi di dettaglio di cui al DUP 2023/2025 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023 e al Bilancio di Previsione finanziario 2023/2025 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 03.04.2023.

DATI INERENTI ALLA QUALITÀ E QUANTITÀ DEL PERSONALE, DELLE CONOSCENZE, DEI SISTEMI E DELLE TECNOLOGIE

Di seguito si riporta un quadro riepilogativo del personale del Comune di Ortueri al 01.01.2023, definito secondo il nuovo sistema di classificazione in aree di cui al CCNL per il comparto funzioni locali, triennio 2019/2022, sottoscritto in data 16.11.2022.

Si precisa che la figura del Segretario Comunale è attualmente ricoperta tramite incarico di reggenza a scavalco.

Area di appartenenza	Nome e Cognome del dipendente	Ruolo	Data di assunzione	Profilo professionale e inquadramento giuridico	Titolo di Studio
Amministrativa	Loi Federica	Responsabile di Servizio – Titolare di incarico di E.Q.	06.05.2021	Istruttore direttivo amministrativo – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Laurea Magistrale
	Murru Giovanna – part. Time 50%		01.10.1989	Istruttore amministrativo contabile – Area degli istruttori	Diploma
	Murru Raimonda		21.07.1989	Istruttore amministrativo contabile - Area degli istruttori	Diploma
	Corda Maria Laura		01.08.1998	Istruttore amministrativo di vigilanza - Area degli istruttori	Laurea Magistrale
	Acca Federica Rita – Part. Time 83,33%		01.06.2022	Istruttore direttivo Assistente Sociale – Area dei funzionari e	Laurea Triennale

				dell'elevata qualificazione	
Finanziaria	Corongiu Rosalba	Responsabile di Servizio Titolare di P.O.	01.06.1996	Istruttore direttivo contabile – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Diploma
	Murrù Giovanna – Part – Time 50%		01.10.1999	Istruttore amministrativo contabile – Area degli istruttori	Diploma
Tecnica	Coghe Angelo	Responsabile di Servizio – Titolare di P.O.	01.12.2022	Istruttore direttivo Tecnico – Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Laurea Magistrale
	Rondoni Francesco Antonio		02.11.2022	Istruttore Tecnico – Area degli istruttori	Diploma
	Tatti Fabio – Part – time 50%		31.12.2021	Esecutore Tecnico – Area degli operatori esperti	Licenza Media

Per quanto attiene alle tecnologie dell'Ente si rinvia alla sezione dotazioni informatiche e d'ufficio del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023.

INFORMAZIONI RELATIVE AI PROCESSI DELL'AMMINISTRAZIONE, DISTRIBUITI RISPETTO ALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE E ALLE AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La presente sezione deve necessariamente essere dedicata alla c.d. mappatura dei processi. Essa è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umani e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance amministrativa, nonché di prevenzione della corruzione. È importante che la mappatura dei processi (non dei singoli procedimenti amministrativi) sia unica per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

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

In applicazione della Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 17 del 20.03.2019 il Comune di Ortueri è articolato in 3 unità organizzative alle quali sono assegnati i seguenti processi amministrativi, per i quali si evidenzieranno, nel proseguo della trattazione, le principali aree di rischio per la prevenzione della corruzione. Le aree di rischio, così come previsto dal PNA 2019 sono intese come raggruppamento omogeneo di processi e sono individuate per gli enti locali nelle seguenti:

1. Acquisizione e gestione del personale
2. Affari legali e contenzioso
3. Contratti pubblici
4. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
5. Gestione dei rifiuti
6. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
7. Governo del territorio

8. *Incarichi e nomine*
9. *Pianificazione urbanistica*
10. *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato*
11. *Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato*

AREA AMMINISTRATIVA

Il settore è preposto a:

- *Attività istituzionali, organizzative, certificative e di coordinamento generale, di supporto tecnico ed operativo agli organi istituzionali;*
- *Svolgimento delle funzioni che il Comune esercita per conto dello Stato (tenuta dei registri di Stato Civile, Anagrafe, Leva Militare, Statistica e Servizio Elettorale);*
- *Funzioni di supporto per lo svolgimento dei compiti che la legge, lo statuto e i regolamenti affidano al Segretario Comunale;*
- *Attività finalizzate agli interventi nel settore socio – assistenziale, educativo, formativo, della pubblica istruzione e delle politiche giovanili, culturali e del tempo libero;*
- *Attività di vigilanza e controllo nel settore edilizio, commerciale, sanitario e rurale, di rispetto delle norme del Codice della Strada, delle ordinanze sindacali, dei regolamenti comunali e in materia di ordine pubblico, nonché di cura e di predisposizione degli atti amministrativi di competenza della Polizia Locale;*
- *Gestione giuridica del personale*

Le principali aree di rischio per il settore di riferimento possono essere così identificate:

Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Contratti pubblici per gli appalti di propria competenza

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato

Acquisizione e gestione del personale per la parte giuridica

Affari legali e contenzioso

Gestione delle entrate e delle spese relativamente al proprio centro di costo

AREA FINANZIARIA

Il settore è preposto a:

- *Predisposizione degli atti di programmazione economica e finanziaria;*
- *Coordinamento dei dipendenti nelle attività di acquisizione e gestione delle risorse economiche dell'Ente;*
- *Gestione dei Tributi Comunali;*
- *Servizio Economato;*
- *Gestione economica del personale*

Le principali aree di rischio per il settore di riferimento possono essere così identificate:

Contratti pubblici per gli appalti di propria competenza

Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

Acquisizione e gestione del personale per la parte economica

Affari legali e contenzioso

AREA TECNICA

Il settore è preposto a:

- *Attività di progettazione, realizzazione e manutenzione delle OO.PP.;*
- *Attività di gestione e manutenzione degli immobili comunali e dell'illuminazione pubblica;*
- *Attività di regolamentazione dell'attività edilizia e urbanistica, al fine di assicurare l'ordinato sviluppo del territorio e la salvaguardia dell'ambiente;*

Le principali aree di rischio per il settore di riferimento possono essere così identificate:

Contratti pubblici

Affari legali e contenzioso

Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Gestione dei rifiuti

Gestione delle entrate, delle spese relativamente al proprio centro di costo

Governo del territorio

Pianificazione urbanistica

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato

RETE DELLE PIÙ SIGNIFICATIVE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE DELL'ENTE

Le relazioni interne ovvero quei processi di comunicazione utilizzati per la diffusione delle informazioni e/o dati all'interno della struttura organizzativa dell'Ente sono attualmente migliorate, in quanto, a seguito, della copertura dei posti vacanti con personale di ruolo e l'individuazione, dall'01.01.2023, di tutti e tre gli Incarichi di Elevata Qualificazione, il flusso informativo è più rapido ed efficiente. I responsabili di servizio sono individuati come il punto di contatto per la comunicazione fra i diversi settori, tra i propri collaboratori e gli altri settori ovvero tra l'Amministrazione Comunale (intesa come apparato politico) e l'interno. Principalmente, data la semplicità della struttura organizzativa, il flusso informativo avviene tramite le brevi vie, ma l'Ente è dotato anche di un sistema informatizzato di comunicazione interna, il quale sta progressivamente prendendo piede.

Le relazioni esterne ovvero il dialogo con gli interlocutori esterni dell'Ente avviene o tramite l'ufficio URP che si occupa anche di indirizzare gli utenti ai rispettivi uffici comunali oppure tramite sistemi di pubblicazione e/o diffusione di informazioni tramite il Sito Istituzionale dell'Ente. La seconda modalità, tuttavia, rivolgendosi necessariamente ad un target di utenti per il quale è richiesto un medio grado di alfabetizzazione digitale, non può sostituire a pieno la comunicazione analogica, che dato il contesto sociale del Comune di Ortueri, resta la principale modalità in cui si attuano le relazioni esterne.

ESAME DI COME LE CARATTERISTICHE STRUTTURALI E CONGIUNTURALI DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE POSSONO INFLUIRE SULLA PROBABILITÀ DI VERIFICARSI DI FENOMENI CORRUTTIVI E SULLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.

In tale sezione, come evidenziato dall'ANAC, è opportuno effettuare un'autoanalisi organizzativa che deve essere focalizzata sulle potenziali pressioni e criticità del contesto (in questo caso interno) che consenta, quindi, una contestualizzazione dei rischi calibrata sulla singola realtà.

Come già evidenziato, il Comune di Ortueri ha attraversato un periodo (alcuni anni) di forte carenza di personale che in alcuni casi ha lasciato uffici totalmente scoperti, quali l'Ufficio Sociale e l'Ufficio Tecnico Comunale, con l'assenza, inoltre, di n. 2 incarichi di Elevata Qualificazione. Tale situazione è, allo stato attuale, risolta, in quanto, come già affermato in precedenza, con decorrenza dal 01.01.2023 tutti gli incarichi apicali sono ricoperti e non vi sono posti vacanti in dotazione organica.

La piena copertura dei posti in organico si ha, quindi, a regime dall'anno in corso (2023), per il quale si evidenzia la necessità di responsabilizzare i titolari degli Incarichi di Elevata Qualificazione nonché tutti i dipendenti a migliorare le relazioni interne ed esterne ovvero di individuare procedure standard di comunicazione sia all'interno sia verso l'esterno che consentano di "procedimentalizzare" tutti le aree di maggior rischio sopra individuate. L'obiettivo è quello di ridurre i potenziali fenomeni corruttivi che potrebbero realizzarsi i quali sono, appunto, collegabili e ascrivibili alla dimensione ridotta dell'Ente che si trova ad operare in un contesto sociale, prevalentemente caratterizzato da rapporti di amicizie e/o conoscenze che potrebbero generare potenziali pressioni.

Le posizioni apicali dovranno pertanto tramite circolari, direttive o anche attraverso la revisione e/o corretta applicazione dei regolamenti comunali in vigore o l'adozione di ulteriori ed eventuali atti generali garantire l'attuazione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, avendo cura di monitorare le situazioni maggiormente esposte e sopra evidenziate: si precisa, infine, che si tratta di un percorso già in parte avviato.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti. Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda al DUP 2023/2025, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023 che si ritiene ivi integralmente richiamata.
---	---

<p>Sottosezione programmazione Performance</p>	<p>di</p>	<p>Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sotto sezione, il Comune di Ortueri, anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai propri dipendenti, ha inteso procedere ugualmente alla predisposizione della presente sottosezione.</p> <p>La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.</p> <p>La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti.</p> <p>Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere organizzativo, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.</p> <p>Sugli obiettivi di performance è stata acquisito il verbale di validazione n. 3 del 07.04.2023 dell'OIV Dott. Arturo Bianco di cui al prot. n. 1860 del 07.04.2023.</p> <p>In allegato al presente documento (Allegato 1) si riportano le schede di dettaglio degli obiettivi di performance organizzativa e individuale dell'ente e di ciascuna area.</p>
<p>Sottosezione programmazione Rischi corruttivi trasparenza</p>	<p>di e</p>	<p>Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 e si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 29.04.2022</p>
<p>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>		
<p>Sottosezione programmazione Struttura organizzativa</p>	<p>di</p>	<p>3.1 Struttura organizzativa – Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente</p> <p>3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere</p> <p>L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'art. 5 del DL. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per la Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.</p> <p>Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di seguito elencati non hanno ottenuto parere del CUG in quanto non costituito a livello territorialmente competente.</p> <p>Con nota prot. n. 1662 del 29.03.2023 si è provveduto a richiedere il parere di competenza al Consigliere di parità della Regione Autonoma della Sardegna.</p> <p>Di seguito si riporta il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025</p> <p>SITUAZIONE ATTUALE</p>

Dalla ricognizione della situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Ortueri, alla data del 01.01.2023, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini lavoratori e donne lavoratori:

SERVIZIO AMMINISTRATIVO			
Categoria	Profilo professionale	Donne	Uomini
C	istruttore amministrativo – contabile	1,5	
C	istruttore di vigilanza – amministrativo	1	
D	Istruttore direttivo assistente sociale	1	
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	
SERVIZIO FINANZIARIO			
D	Istruttore direttivo - contabile	1	
C	Istruttore amministrativo contabile	0,5	
SERVIZIO TECNICO			
D	Istruttore direttivo tecnico		1
C	Istruttore tecnico		1
B	Esecutore tecnico		1

In termini generali, nell'Ente sono presenti n. 9 dipendenti totali, di cui n. 3 uomini (33,33%) e n. 6 donne (66,66%), con una situazione di netto vantaggio a favore del genere femminile.

L'analisi con aggregazione delle categorie in maniera omogenea rivela una presenza esclusiva di genere maschile (100%) nella categoria B (esecutore tecnico), una netta prevalenza del genere femminile (75%) nella categoria C (istruttore) rispetto al genere maschile (25%) e una situazione simile con una netta prevalenza del genere femminile (66,66%) nella categoria D (istruttore direttivo) rispetto al genere maschile (33,33%).

A decorrere dal mese di gennaio 2023 sono state assegnate tutte le 3 aree di posizione

organizzativa (Area Tecnica, Area Amministrativa e Area Finanziaria) al personale di ruolo, con una netta prevalenza del genere femminile (66,66%) rispetto al genere maschile (33,33%).

OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE

I Piani Triennali di Azioni Positive sono finalizzati al conseguimento dei seguenti obiettivi:

- Eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- Tutela del benessere nell'ambiente di lavoro;
- Valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.

Le azioni positive sono misure:

- Speciali, in quanto derogano al principio di uguaglianza formale, per la rimozione di ogni forma di discriminazione;
- Temporanee, in quanto necessarie fin tanto che si rileva una disparità di trattamento.

Stante l'attuale situazione, il Comune di Ortueri presenta una adeguata presenza femminile in tutte le posizioni lavorative individuate.

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

OBIETTIVO: FORMAZIONE E ASSUNZIONI

L'intento dell'amministrazione è quello di garantire la crescita professionale e di carriera, del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro.

La migliore organizzazione del lavoro nell'ambito di un ambiente lavorativo stimolante determina un miglioramento della performance dell'Ente e nel contempo favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.

Ove sia possibile programmare un'attività formativa, la stessa avverrà garantendo la partecipazione, in presenza o tramite webinar, di tutti i dipendenti senza alcuna discriminazione di genere.

Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI - Responsabili di Area/Servizio

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti.

OBIETTIVO: FLESSIBILITA' DEGLI ORARI DI LAVORO

In attuazione dei vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali e dell'art. 55 del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Comune di Ortueri ha istituito la flessibilità oraria, che potrà essere concessa ai dipendenti che ne faranno richiesta in ottemperanza alle richiamate disposizioni.

L'obiettivo dell'Ente è quello di favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Attraverso la flessibilità degli orari di lavoro vengono consentite temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, nonché di esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc....

In tale ottica si intende garantire la disponibilità ad accogliere, compatibilmente con le esigenze di servizio, eventuali richieste di articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali dei lavoratori in organico.

Nel contempo si intende prevedere delle agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi in particolare a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Il Comune favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'Ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione"

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI - Responsabili di Area -

A CHI È RIVOLTO A tutti i dipendenti.

OBIETTIVO: ADEGUATA INFORMAZIONE

L'Amministrazione intende sostenere la promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità, così da favorire una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere.

L'intento è quello di sensibilizzare il personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità anche attraverso la pubblicazione sul sito web del Comune di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché della presente sotto sezione del PIAO.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI: Responsabili di Area.

A CHI È RIVOLTO: A tutti i dipendenti e a tutti i cittadini.

OBIETTIVO: BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Amministrazione intende promuovere e incentivare l'utilizzo di un linguaggio non

discriminatorio e rispettoso delle differenze di genere nella redazione degli atti amministrativi, nello scambio di comunicazioni interne, nelle relazioni interpersonali, nei rapporti con l'utenza, nei rapporti con collaboratori esterni, operatori economici e altre amministrazioni pubbliche.

SOGGETTI E UFFICI COINVOLTI - Responsabili di Area -

A CHI È RIVOLTO A tutti i dipendenti.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

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

LA SITUAZIONE ATTUALE

Il Comune di Ortueri ha un livello di digitalizzazione dei processi amministrativi complessivamente buono, ma con margini di miglioramento.

Volendo riproporre in tale contesto la mappatura dei processi di cui alla sezione 1 sull'analisi del contesto interno, si riporta il seguente prospetto riepilogativo:

DENOMINAZIONE E PROCESSO	GRADO DI DIGITALIZZAZIONE	DI	OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE	NOTE
Acquisizione e gestione del personale	Apprezzabile.	La gestione delle procedure di reclutamento è avvenuta principalmente tramite strumenti telematici: l'invio dell'istanza di partecipazione è avvenuta nella maggioranza dei casi per via telematica anche se era prevista nei bandi, in attuazione dei vigenti regolamenti comunali, anche quale modalità di presentazione della domanda quella "cartacea". La gestione	La gestione di eventuali successive assunzioni dovrà avvenire in maniera esclusivamente informatizzata anche per quanto concerne la presentazione delle istanze. La raccolta di dichiarazioni e informazioni e documentazioni relative sia alla gestione giuridica che economica del personale dovrà	

	<p>delle prove concorsuali è avvenuta esclusivamente per via telematica.</p> <p>L'assunzione in ruolo avviene principalmente tramite la formazione di atti in formato informatico e sottoscritti digitalmente.</p> <p>Sussistono, comunque, alcune dichiarazioni, acquisizioni di informazioni e/o produzione di documenti che avvengono in forma cartacea e che potrebbero essere digitalizzati. Necessaria la totale digitalizzazione della gestione delle assenze e presenze, la quale presenta già un buon grado di informatizzazione</p>	<p>avvenire in maniera principalmente informatizzata con la produzione di documenti nativi digitali e sottoscritti digitalmente.</p> <p>La gestione delle richieste di assenza o fruizione di permessi vari va gestita con la produzione di documentazione in formato esclusivamente digitale.</p>		
	Contratti pubblici	<p>La gestione avviene esclusivamente in via telematica, tramite sistemi informatizzati per la gestione delle gare e redazione degli atti amministrativi nonché per la trasmissione dei contratti per la registrazione all'Agenzia delle Entrate.</p>		
	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<p>I relativi processi presentano un grado di digitalizzazione medio. Alcune fasi e/o alcuni procedimenti amministrativi</p>	<p>Migliorare il grado di digitalizzazione</p>	<p>L'obiettivo è comunque ostico da raggiungere specie per il basso grado di</p>

		risultano gestiti in maniera parzialmente informatizzata.		alfabetizzazione digitale del target di riferimento
	Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	Il grado di digitalizzazione è buono in quanto i processi sono gestiti nella quasi totalità in forma digitale e informatizzata		
	Governo del territorio e Pianificazione urbanistica	Il grado di digitalizzazione è buono in quanto i processi sono gestiti nella quasi totalità in forma digitale e informatizzata. La fase procedurale che è gestita in forma prevalentemente cartacea è quella inerente al rilascio delle certificazioni.		La totale digitalizzazione del processo è comunque difficilmente raggiungibile specie per il basso grado di alfabetizzazione digitale del target di riferimento ovvero per specifiche richieste in formato cartaceo della documentazione e conseguente
	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari	Il grado di digitalizzazione è buono in quanto i processi sono gestiti nella quasi totalità in forma digitale e informatizzata. La fase procedurale che è gestita in forma prevalentemente cartacea è quella inerente al rilascio delle certificazioni.		La totale digitalizzazione del processo è comunque difficilmente raggiungibile specie per il basso grado di alfabetizzazione digitale del target di riferimento ovvero per specifiche richieste in formato cartaceo della

				documentazioni e conseguente
	Gestione delle comunicazioni interne e di quelle da o per l'esterno	Il grado di digitalizzazione è buono in quanto i processi sono gestiti nella quasi totalità in forma digitale e informatizzata. Le comunicazioni interne, quando sono formalizzate, avvengono per il tramite di strumenti informatici. Le comunicazioni per l'esterno sono formate nella quasi totalità in via digitale (sono presenti alcune eccezioni relative al target di riferimento ad es. comunicazioni del servizio sociale). Le comunicazioni dall'esterno sono presentate in via digitale e in forma cartacea: quest'ultime sono comunque scannerizzate e conservate digitalmente	Aumentare il n. delle istanze e/o documentazioni provenienti dall'esterno direttamente in forma digitale	Per il raggiungimento dell'obiettivo, il comune può far riferimento ai fondi inerenti alla transazione digitale di cui al progetto PA Digitale 2026. Rientrano infatti tra gli obiettivi da raggiungere nell'ambito del progetto "Esperienza dei cittadini nei servizi pubblici" i moduli per la presentazione delle istanze online di alcuni servizi erogati dall'Ente. L'obiettivo di una completa transizione digitale di tutti i processi nonché l'effettivo incremento del n. delle istanze e/o documentazioni provenienti dall'esterno direttamente in forma digitale, risulta essere difficilmente raggiungibile specie per il basso grado di alfabetizzazione digitale del

			target di riferimento.
Sottosezione di programmazione Organizzazione lavoro agile	di del	<p>In merito a quanto sopra riportato si precisa che il miglioramento del livello di digitalizzazione dei processi interni dell'Ente è raggiungibile dal momento che tutti i dipendenti dell'Ente hanno un buon grado di competenze informatiche, seppure migliorabili e la quasi totalità è in possesso della firma digitale. Sarebbe opportuno che tutti i dipendenti si dotassero di firma digitale e che fosse valutata l'opportunità di attuare qualche percorso formativa in materia di rafforzamento delle competenze digitali.</p> <p>Per quanto attiene il miglioramento del livello di digitalizzazione dei processi con input esterno dell'Ente, si evidenzia che la candidatura del Comune di Ortueri ai progetti Pa Digitale 2026 finanziati con fondi PNRR, consentirà:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) L'incremento dei servizi online accessibilità tramite identità digitali (allo stato attuale sono 9 ed è stata programmata l'attivazione di ulteriori 29 servizi; b) Attivare alcuni percorsi formativi di rafforzamento delle competenze digitali legate principalmente anche al passaggio al cloud dei software gestionali in uso. 	
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	di dei	<p>Il Comune di Ortueri ha adottato apposito regolamento comunale per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 24.03.2023.</p> <p>Allo stato attuale non risulta adottato un Piano Operativo del Lavoro a Distanza in quanto non vi sono dipendenti che hanno manifestato la volontà di attivazione del citato istituto. L'obiettivo per la prima annualità considerata nel triennio di vigenza del presente PIAO è quello di favorire la conoscenza e l'attuabilità dell'istituto, il quale essendo comunque su base volontaria, dovrà ottenere un riscontro positivo tra i dipendenti in forza dell'Ente. Ci si propone quindi di adottare delle misure di pubblicizzazione della disciplina vigente inerente al lavoro a distanza, al fine di monitorare l'effettivo interesse dei dipendenti alla sua attivazione.</p> <p>Il Piano Triennale del Fabbisogni di Personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.</p> <p>In applicazione del principio della programmazione di cui all'Allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale costituisce uno dei documenti allegati al DUP e propedeutici all'adozione del Bilancio di Previsione.</p> <p>Per quanto attiene al dettaglio della programmazione si rinvia, quindi, alla sezione "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2023/2025", del DUP 2023/2025, approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 03.04.2023 la quale si intende ivi integralmente richiamata.</p> <p>Si precisa che per il triennio considerato non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, dando atto che</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici saranno attivate nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa di personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero € 41.976,08 inclusi oneri riflessi, pari alla somma spesa nel 2009. • Nell'anno 2023 non sono previste assunzioni a tempo determinato ai sensi della normativa richiamata. Si prevede l'assunzione di personale a tempo determinato per gli anni 2023/2026, finalizzata all'attuazione degli interventi del PNRR a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 1 comma 780 legge 197/2022-legge di bilancio). Tale spesa è effettuata in deroga a tutte le 	

disposizioni vigenti in materia di vincoli di spesa di personale (art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104).

Si dà atto infine che:

a) Ai sensi e per gli effetti degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL del 16.11.2022, è stata attivata, in sede di presentazione del DUP, con nota prot. 1291/2023, agli atti d'ufficio, ad attivare l'informativa sindacale, in seguito alla quale non è seguito il confronto.

b) In data 21.03.2023, giusto verbale n. 1/2023, acquisito al protocollo dell'Ente n. 1625 del 27.03.2023, la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni. Nella sezione di cui al punto 2 del citato verbale dell'Organo di revisione si afferma che "Il piano del fabbisogno di personale previsto dall'art. 39, comma 1 della L. 449/1997 e dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 per il periodo 2023 – 2025 è inserito nel DUP. Lo stesso è stato aggiornato all'interno del DUP con le seguenti risultanze: a) è rispettato quanto introdotto dal D.lgs. 75/2017 all'articolo 7, comma 5 – bis del D.lgs. 165/2001 dove viene posto il "divieto alla amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"; b) che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, cos' come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e pari a €. 41.976,08 per gli enti in regola con il vincolo comma 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito dell'esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici e aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea nonché, nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Per gli anni 2023/2025 non è prevista alcuna spesa; c) che per la spesa conseguente all'attuazione di detta programmazione per l'anno 2023 ammonta a €. 314.205,19 per l'anno 2024 ammonta a €. 311.982,03 e per l'anno 2025 ammonta a €. 311.983,40 e rientra nei limiti della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 pari a €. 316.022,15, rispettando quanto disposto dal principio di cui all'art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; Il revisore rammenta relativamente alla nuova programmazione l'obbligatorietà di inserirlo nel futuro Piano Integrato delle attività e di Organizzazione e di pubblicarlo nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente. Si ricorda altresì di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato delle Attività e di Organizzazione 2023/2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113."

Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. 132/2022, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti alla predisposizione di PIAO limitatamente alle indicazioni di cui all'art. 4 comma 1 lettere a), b) e c) n. 2 che non ricomprendono le strategie di formazione del personale.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione, il Comune di Ortueri ha inteso procedere alla redazione della presente sezione poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal D.L. 80/2021, convertito in Legge 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili di Servizio ad essi assegnati, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi:

1. I Responsabili di Servizio effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 30.09.2023 indicando:
 - a) La percentuale di avanzamento dell'attività;
 - b) La data di completamento dell'attività (solo se l'attività si è conclusa);
 - c) Nelle note esplicative, le informazioni relative alle modalità di completamento evidenziando eventuali criticità riscontrate e superate ovvero quelle per quali si rende impossibile il raggiungimento dell'obiettivo stesso.
2. Alla conclusione dell'anno i Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dall'Organismo di valutazione.

Per quanto attiene al monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza, lo stesso sarà effettuato secondo le indicazioni definite dall'ANAC.