

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** **2026 – 2028**

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

Approvato con deliberazione di G.M. n. 13 del 26.03.2026

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 stato 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-generalisti> .

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 assolve 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.

Da ultimo con D.M. 30.10.2025 del Ministro della Funzione Pubblica del sono state approvate le Linee Guida e i Manuali Operativi destinati ai Ministeri, alle Regioni, ai Comuni e alle Province, consultabili all'indirizzo internet <https://www.funzionepubblica.gov.it/it/il-dipartimento/notizie-del-dipartimento/linee-guida-piao/>.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028 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 2026-2028

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: 6
Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 259
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.

A fine 2025, è stata effettuata l'assunzione di n. 1 istruttore – profilo amministrativo- polizia locale, mediante scorrimento di graduatoria, con decorrenza 29.12.2025, con rapporto di lavoro a tempo parziale (P.T.) e indeterminato. Il rapporto di parità di genere è rispettato, con numero di dipendenti di genere femminile maggioritario rispetto a quello di genere maschile.

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 2026- 2028 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 CCNL 2019/2021 Funzioni Locali, consente attraverso l'adozione di apposita disciplina, di poter strutturare un'articolazione oraria che contempli un unico rientro settimanale mentre il nuovo CCNL 2022/2024, in via sperimentale, consente di articolare le 36 ore settimanali su 4 giorni, fermo restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza.

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 31.12.2025 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	1		3
TOTALE	1		1	1	4		7

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 2025/2027

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

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 2026 e più in generale nel triennio 2026 - 2028, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente, validati con verbale dell'OIV n.1 del 17.03.2026, pervenuto al protocollo dell'Ente n. 1560 del 24.03.2026.

SEGRETARIO COMUNALE**Obiettivi di Performance organizzativa**

- Coordinamento dei Responsabili di EQ nel raggiungimento degli obiettivi di PO di loro competenza

Obiettivi di Performance individuale

- Revisione atti in seguito all'approvazione nuovo CCNL 2022/2024
- Coordinamento e supporto formazione
- Supporto per predisposizione Regolamenti dell'Ente

- Aggiornamento sezione anticorruzione del PIAO 2026/2028 in linea con PNA 2025

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 2026 e più in generale nel triennio 2026 - 2028, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente, con verbale dell'OIV n.1 del 17.03.2026, pervenuto al protocollo dell'Ente n. 1560 del 24.03.2026.

AREA AMMINISTRATIVA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Implementazione e aggiornamento delle informazioni oggetto di pubblicazione, garantendo l'accessibilità sulla base delle indicazioni/richiesta dell'AGID
- Rispetto dei tempi di pagamento: riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture, finalizzata al rispetto e alla riduzione dell'attuale tempistica secondo le seguenti fasi: 1. Verifica della fattura per accettazione o rifiuto (entra 10 giorni dalla ricezione della stessa); 2. Elaborazione degli atti di liquidazione ed eventuale risoluzione di anomalie – DURC irregolare, inadempienza ex art. 48 bis DPR 602/73 e sospensione decorrenza dei relativi termini (entro 10 giorni dall'accettazione della fattura)
- Anticorruzione: attuazione sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- Miglioramento ed ampliamento del ricorso alla formazione
- Inclusione sociale e accessibilità

Obiettivi di Performance individuale

- Sostegno alla transizione digitale degli enti locali e per l'accessibilità ai dati degli archivi comunali
Scadenza 31.12.2026 (termine da finanziamento e in considerazione del possibile intervento della Soprintendenza)
Peso 60
- Istituzione Registro delle Cremazioni
Scadenza 30.09.2026
Peso 40

AREA ECONOMICA FINANZIARIA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Implementazione e aggiornamento delle informazioni oggetto di pubblicazione, garantendo l'accessibilità sulla base delle indicazioni/richiesta dell'AGID
- Rispetto dei tempi di pagamento: riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture, finalizzata al rispetto e alla riduzione dell'attuale tempistica secondo le seguenti fasi: 1. Verifica della fattura per accettazione o rifiuto (entra 10 giorni dalla ricezione della stessa); 2. Elaborazione degli atti di liquidazione ed eventuale risoluzione di anomalie – DURC irregolare, inadempienza ex art. 48 bis DPR 602/73 e sospensione decorrenza dei relativi termini (entro 10 giorni dall'accettazione della fattura)
- Anticorruzione: attuazione sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- Miglioramento ed ampliamento del ricorso alla formazione
- Inclusione sociale e accessibilità

Obiettivi di Performance individuale

- Regolamento di contabilità: aggiornamento / predisposizione
Predisposizione entro 30.09.2026
Peso 40
- Attivazione pagamenti tramite POS (carte d'identità, diritti di segreteria, concessioni edilizie, COSA, ed eccezione dei tributi comunali)
Predisposizione entro 31.12.2026

AREA SOCIO-ASSISTENZIALE

Obiettivi di Performance organizzativa

- Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Implementazione e aggiornamento delle informazioni oggetto di pubblicazione, garantendo l'accessibilità sulla base delle indicazioni/richiesta dell'AGID
- Rispetto dei tempi di pagamento: riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture, finalizzata al rispetto e alla riduzione dell'attuale tempistica secondo le seguenti fasi: 1. Verifica della fattura per accettazione o rifiuto (entra 10 giorni dalla ricezione della stessa); 2. Elaborazione degli atti di liquidazione ed eventuale risoluzione di anomalie – DURC irregolare, inadempienza ex art. 48 bis DPR 602/73 e sospensione decorrenza dei relativi termini (entro 10 giorni dall'accettazione della fattura)
- Anticorruzione: attuazione sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- Miglioramento ed ampliamento del ricorso alla formazione
- Inclusione sociale e accessibilità

Obiettivi di Performance individuale

- Rilevazione e raccolta dei bisogni sociali della popolazione attraverso somministrazione di un questionario che permetterà di raccogliere informazioni sui bisogni, le difficoltà e le risorse del territorio di Villa Verde in ambito sociale
Scadenza consegna questionario entro il 31.05.2026
Restituzione entro giugno 2026
Analisi entro il 15.11.2026
Peso 60
- Implementazione delle schede "Servizi" in ambito sociale nel sito istituzionale del Comune
Scadenza 31.12.2026
Peso 40

AREA TECNICA-MANUTENTIVA

Obiettivi di Performance organizzativa

- Trasparenza amministrativa: pubblicazione tempestiva di tutti gli atti dell'Ente di competenza dei rispettivi servizi e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente. Implementazione e aggiornamento delle informazioni oggetto di pubblicazione, garantendo l'accessibilità sulla base delle indicazioni/richiesta dell'AGID
- Rispetto dei tempi di pagamento: riorganizzazione modalità di gestione delle procedure di liquidazione fatture, finalizzata al rispetto e alla riduzione dell'attuale tempistica secondo le seguenti fasi: 1. Verifica della fattura per accettazione o rifiuto (entra 10 giorni dalla ricezione della stessa); 2. Elaborazione degli atti di liquidazione ed eventuale risoluzione di anomalie – DURC irregolare, inadempienza ex art. 48 bis DPR 602/73 e sospensione decorrenza dei relativi termini (entro 10 giorni dall'accettazione della fattura)
- Anticorruzione: attuazione sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO
- Miglioramento ed ampliamento del ricorso alla formazione
- Inclusione sociale e accessibilità

Obiettivi di Performance individuale

- Sistemazione della viabilità urbana, arredo urbano e verifica e rimodulazione della segnaletica stradale
Scadenza 30.09.2026
Peso 40
- Sistemazione rete acque bianche, verifica e ripristino delle condotte fatiscenti
Scadenza 31.12.2026
Peso 60

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa.

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”, si attua mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l’indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il ciclo di gestione del rischio adottato è coerente con quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025/2027, così come approvato con deliberazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 16 del 28.01.2026 e più in generale nella Legge 190/2012 e, per quanto concerne la trasparenza, nel Decreto Legislativo n. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.

L’intento è di garantire la necessaria integrazione con la strategia di creazione di valore; la sottosezione è quindi organizzata in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida per la stesura del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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.

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.

Il comune di Villa Verde alla data del 31.12.2025 non presenta eventi corruttivi verificatisi nell’anno predetto, ha meno di 50 dipendenti e popolazione inferiore ai 5000 abitanti, pertanto, si è ritenuto opportuno verificare le misure già adottate, provvedendo all’aggiornamento della mappatura dei processi di tutte le aree ed in particolare dell’area riferita ai contratti pubblici regolati dal D. Lgs. 36/2023, successivamente modificato dal D. Lgs. 209/2024 c.d. correttivo appalti.

Analisi del contesto esterno.

Come evidenziato nella determinazione A.N.A.C. n.12/2015 *“la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all’analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi (...)”* e ancora *“(...) l’analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell’ambiente nel quale l’amministrazione o l’ente opera, con riferimento, a esempio, a variabili culturali, criminologi che, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno (...)”*.

Successivamente, con la determinazione A.N.A.C. n. 831/2016, di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, l’Autorità ha rilevato come, dalla valutazione dei PNA 2016-2018, relativamente al contesto esterno *“(...) si è riscontrato un indubbio sforzo da parte delle amministrazioni analizzate nel rispondere positivamente alle indicazioni dell’Aggiornamento 2015 al PNA. E’ cresciuta in modo significativo la percentuale delle amministrazioni che ha effettuato l’analisi del contesto esterno. Inoltre, sembrano migliorare anche i livelli qualitativi di tale analisi. Se è vero che il 24,7% delle amministrazioni ha realizzato l’analisi del contesto esterno in un’ottica di mera compliance e, quindi, con dati poco significativi, il 19,9% ha realizzato tale analisi dando anche evidenza dell’impatto dei dati sul rischio corruttivo per la propria organizzazione. Il restante 9,1%, pur avendo utilizzato dati significativi, non li ha interpretati alla luce delle dinamiche del rischio corruttivo per la propria organizzazione”*. Tuttavia, tra i piccoli comuni (popolazione inferiore ai 15.000 abitanti) si è rilevata una *“carente analisi del contesto esterno ed interno in oltre la metà dei PTPC analizzati (...)”*.

In tal senso si è proceduto a condurre l’analisi del contesto esterno all’Amministrazione, prendendo a riferimento autorevoli documenti ed approfondimenti.

La nostra fonte è l’analisi, condotta dall’Autorità, su *“La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”*, pubblicato il 17 ottobre 2019.

Dalla stessa risulta che fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state emesse 117 ordinanze di custodia cautelare per corruzione da parte delle Autorità giudiziarie italiane correlate, in qualche modo al settore degli appalti. Detto numero risulta oggettivamente approssimato per difetto rispetto al totale di detti provvedimenti in quanto rilevato solamente tra quelle valutate, a prima vista, come rientranti nel perimetro di competenza dell’ANAC.

Dal punto di vista geografico, ad essere interessate da detti provvedimenti sono state pressoché tutte le regioni d'Italia, ad eccezione del Friuli e del Molise per il solo fatto di non essere state interessate da dette misure nel periodo considerato e non perché immuni dal fenomeno criminoso in esame.

Dal punto di vista numerico, spicca il dato della Sicilia, dove, nel triennio in esame, sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel totale). A seguire, il Lazio con 22 casi, la Campania con 20, la Puglia con 16 e la Calabria con 14.

Il 74% dei provvedimenti emessi hanno riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza che riveste il settore per via dell'ingente valore economico che smuove. Il restante 26% ha interessato ambiti di ulteriore tipologia (procedure concorsuali, concessioni edilizie, atti giudiziari, ecc.).

Ancora dal portale internet "Avviso Pubblico – Enti Locali e Regioni per la formazione civile contro le mafie" risulta che dal 1991 all'11 marzo 2021 siano stati emanati, ai sensi dell'art. 143 del D.Lgs. n. 267/2000 in materia di "Scioglimento dei consigli comunali e provinciali conseguente a fenomeni di infiltrazione e di condizionamento di tipo mafioso o simile. Responsabilità dei dirigenti e dipendenti"

n. 577 decreti, dei quali 223 di proroga di precedenti provvedimenti. A livello statistico, la distribuzione geografica regionale dei 354 nuovi provvedimenti di scioglimento emanati è la seguente: Campania (n. 111 scioglimenti pari al 31,4%), Calabria (n. 124 scioglimenti pari al 35,0%), Sicilia (n. 85 scioglimenti pari al 24,0%), Puglia (n. 21 scioglimenti pari al 6,0%) ed altre regioni (n. 13 scioglimenti pari al 3,7%). La Lombardia registra un solo caso.

Il Comune di Villa Verde alla data del 31.12.2025 ha registrato una popolazione di 259 abitanti e fa parte dell'Unione Comuni Alta Marmilla, che gestisce diversi servizi comunali, tra i quali l'OIV, il servizio di smaltimento rifiuti solidi urbani, la formazione, il trasporto scolastico e la mensa scolastica.

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.

SBARCHI		
LOCALITA'	2023	2024
Abruzzo	617	444
Calabria	13.202	3.780
Campania	1.490	857
Emilia Romagna	285	1.284
Lazio	1.002	830
Liguria	734	1.335
Marche	574	716
Puglia	4.272	1.150
Sardegna	859	1.571
Sicilia	132.988	53.231
Toscana	1.628	1.419
TOTALE	157.651	66.617

Il perdurare dello stato di crisi e di forte instabilità politica nei continenti africano e asiatico determina una continuità del flusso migratorio dalle aree citate verso l'Europa. In tale contesto, si è registrato un incremento del flusso migratorio diretto in Spagna (+11,14%) e in Grecia (+31,56%), mentre è in diminuzione il flusso migratorio diretto in Italia (-57,74%), Cipro (-44,11%) e Malta (-37,37%).

In generale, la pressione migratoria irregolare via mare - in costante diminuzione negli anni 2018 e 2019 - ha confermato l'inversione di tendenza dell'anno 2020, con un significativo aumento sia nel 2021 (67.477 stranieri sbarcati) che nel 2022 (105.131 stranieri sbarcati) nonché nel 2023 (157.651 stranieri sbarcati), per poi segnare un sensibile calo nel 2024 (66.617).

Analisi del contesto interno.

Il comune di Villa Verde ha attualmente 6 dipendenti a tempo indeterminato.

Tra questi vi sono, 4 titolari di incarichi di elevata qualificazione (E.Q.), che dirigono le aree individuate in Area Amministrativa, Socio Assistenziale, Finanziarie e Tributi e Tecnica-manutentiva.

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 2025 al 29 gennaio 2026, un avviso di preinformazione 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-2026-2028-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 2025 di eventi corruttivi.

AGGIORNAMENTI ANNO 2026

Il PIAO 2026/2028 in aderenza alle indicazioni contenute nella sopra menzionata delibera Anac n. 19 del 28.01.2026, contiene le seguenti sezioni:

A - Patto di integrità – aggiornato alla deliberazione RAS 2/16 e recepito con deliberazione di Giunta comunale n. 33 del 02.07.2025;

B - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi;

C – Mappatura dei processi contratti pubblici PNRR;

D- Mappatura dei processi contratti pubblici aggiornato al D.Lgs. 209/2024

E - Misure di trattamento generali e specifiche;

F- Misure di trasparenza;

G- Misure specifiche relative a partecipazione ad enti terzi e incarichi esterni;

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.

GARE 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 vigenza 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, disciplinate, 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 rinvia 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.

Il PNA 2025 approvato con deliberazione ANAC n. 19 del 28.01.2026 interviene in forma integrativa sui seguenti ambiti:

- (il mancato) utilizzo delle PAD e l'(erroneo) utilizzo del Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico (FVOE) nell'ambito della digitalizzazione;
- il conflitto di interessi nei contratti pubblici;
- la programmazione della committenza svolta per conto terzi;
- il ruolo del Responsabile Unico del Progetto con particolare riguardo alle funzioni e alla disciplina che ne regola l'attività nei casi di appalti delegati;
- la fase esecutiva, con particolare riferimento al subappalto e all'interoperabilità tra metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni e PAD;
- i Collegi Consultivi Tecnici (CCT) con particolare riferimento a nomina, compensi e conflitti di interesse; • il sistema delle qualificazioni delle stazioni appaltanti;
- l'accordo di collaborazione.

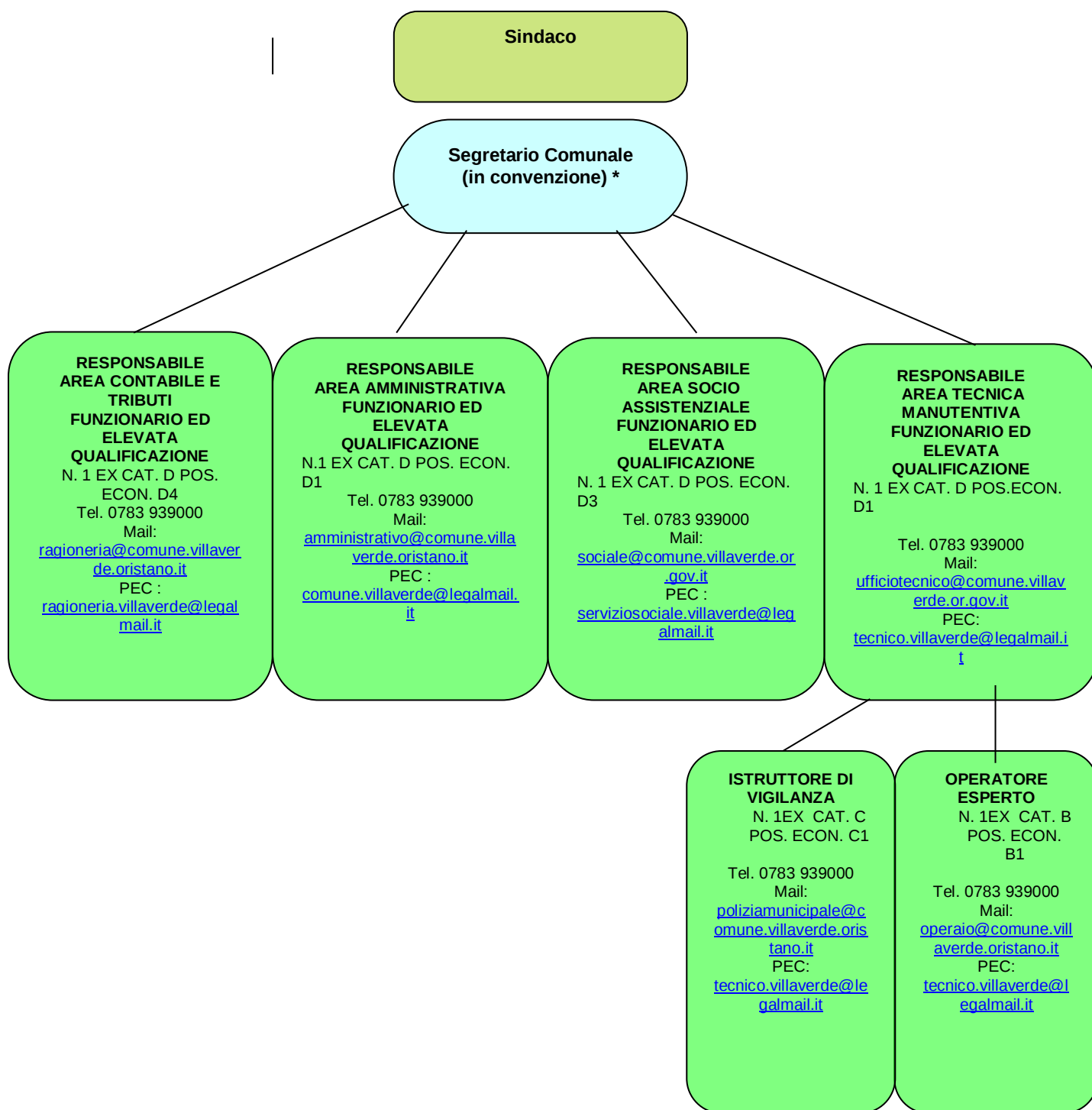
Si rimanda pertanto all'All. D.

Si segnala, inoltre che nell'all. B è stata operata l'analisi di tutte le misure di trasparenza, con riferimento a tutte le aree. Ferma restando la conferma degli aggiornamenti 2024, in aderenza alla deliberazione ANAC n. 31 del 30.01.2025, l'ente ha ritenuto opportuno aggiornare l'analisi del contesto interno, inoltre, si rimanda all'all.G per quanto riguarda le misure

specifiche relative a partecipazione ad enti terzi e incarichi esterni

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.
Il D.Lgs. 222 del 13 dicembre 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: <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'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</i> <i>b). Le predette funzioni possono essere assolve 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.</i> <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> In ottemperanza alle disposizioni normative, pertanto, viene individuato come referente dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, la Dott.ssa Savina Ibba, Funzionario assistente Sociale con incarico E.Q.
3.2 Struttura organizzativa Rischi corruttivi e trasparenza
Premessa In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente: - 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 31.12.2025



*si precisa che il segretario comunale Dott.ssa Enrica Olla ha ricoperto l'incarico come titolare sino al 30.11.24 e successivamente a scavalco sino al 31.01.2025 e dal 01.02.2025 come titolare in virtù della stipula della nuova convenzione di segreteria con i comuni di Villa Verde (capo convenzione), Albagiara e Simala.

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

4 Posizioni Organizzative

Allo stato attuale sono stati ricoperti tutti i posti vacanti, con l'assunzione dell'Istruttore di vigilanza in data 29.12.2025 (a tempo indeterminato e part -time).

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 Committenza (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%, oggetto sociale: 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

Come previsto dall'art. 40 del CCNL Comparto Funzioni locali triennio 2022 – 2024, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentito a tutti i lavoratori – siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato – con le precisazioni di cui al Titolo VI (Lavoro a distanza) del CCNL del 16.11.2022.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

L'accesso al lavoro agile dovrà essere oggetto di contrattazione collettiva integrativa, ai sensi dell'art.7 comma 4 lettera ah) del CCNL 2022/2024.

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 2022/2024 e dal Titolo VI (Lavoro a distanza) del CCNL del 16.11.2022, 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:

- All. A – disciplina transitoria lavoro agile;
- All. B – domanda lavoro agile;
- All. C - accordo individuale;

All. D – disciplina in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

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 2025/2027, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 14.11.2024.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2025

TOTALE N. 6 unità di personale

N. 6 a tempo indeterminato

Di cui

N. 5 a tempo pieno

N. 1 a tempo parziale

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	AREA OPERATORI ESPERTI	Collaboratore ai servizi tecnici
C-C1	Vigile Urbano 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

- Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2026 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità; dal 1° gennaio sono entrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DL 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi.
- La legge 207/2024 non prevede tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali. Dal 1° gennaio 2025 si cominciano ad applicare due importanti novità. In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia.
- Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 (del 2019 per le Province e le Città metropolitane) o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del DL 34/2019.

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% prima soglia, e del 33,5% seconda soglia;
- i comuni che si collocano al di sotto della prima 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, nella misura percentuale ottenuta;

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 23,15% 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 segreteria in convenzione, relativo al personale assunto come da ultimo rendiconto anno 2024 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;

Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (anno 2024) pari a € 258.069,19
Rapporto tra spesa di personale/entrate correnti al netto FCDE: € 258.069,19/€ 1.114.786,47 % = 23,15%

Il valore soglia massimo per la fascia demografica fino a 1000 abitanti risulta essere pari al 29,5% della media delle entrate correnti calcolate (€. 1.114.786,47 per 29,5%) che corrisponde ad **€.328.862,01**.

DETTAGLIO CALCOLO

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.									
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020									
Abitanti		258	Prima soglia		Seconda soglia		Incremento spesa - I FASCIA		
Anno Corrente		2026	29,50%		33,50%		%		€
							27,43%		70.792,82 €
Entrate correnti			FCDE		8.928,82 €				
Ultimo Rendiconto		1.212.849,3 1 €	Media - FCDE		1.114.786,4 7 €				
Penultimo rendiconto		1.225.740,3 8 €	Rapporto Spesa/Entrate				Spesa massima 2026		
Terzultimo rendiconto		932.556,19 €	23,15%				328.862,01 €		
Spesa del personale									
Redditi da lavoro dipendente			Macroaggregato 101			218.381,80 €			
Spesa per il Segretario in convenzione			Eventuale spesa trasferita all'ente Capofila				15.488,02 €		
			Eventuale importo ricevuto						
Somministrazione			BDAP U1.03.02.12.001						
Quota LSU in carico all'Ente			BDAP U1.03.02.12.002						
Collaborazioni coordinate e a progetto			BDAP U1.03.02.12.003						
Altre forme di lavoro flessibile			BDAP U1.03.02.12.999						
Totale spesa del personale			Collocazione ente			10% della capacità (ai fini dell'applicazione dell'art.1, comma 165, della Finanziaria 2025)			
Ultimo rendiconto		258.069,19 €	Prima fascia			7.079,28 €			
Capacità assunzionale									
€. 70.792,82									

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.”

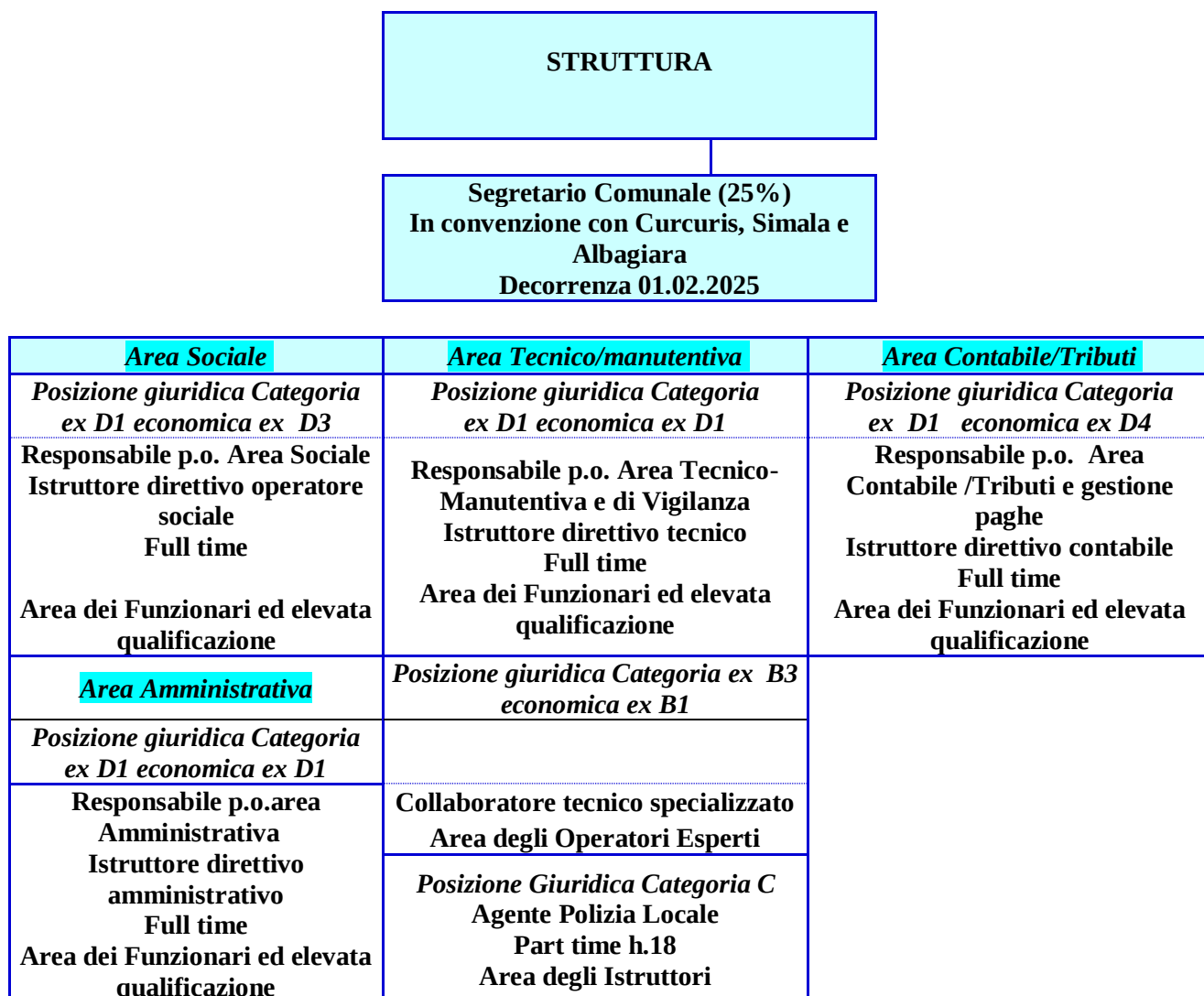
Dalla annualità 2026, si è tenuto conto delle disposizioni contenute nell’articolo 3 comma 3 del D.L. N. 19 del 20.02.2026, il quale recita:

“ A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, nei comuni fino a 3.000 abitanti la spesa per il segretario comunale, per gli importi previsti, secondo la popolazione dell'ente, dagli articoli 57, comma 3, 58, comma 1, e 61, comma 2, del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale dell'area funzioni locali del 16 luglio 2024, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti

dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

L'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale 2026 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:



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.45 del 18 settembre 2025 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
2026/2028**

Fabbisogno 2026

Area Amministrativa

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica	Posti ricoperti al 01/01/2026	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 01/01/2026	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 01/01/2026	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 01/01/2026	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	1	0	0	0

Ex B Full time 36h settimanali AREA DEGLI OPERATORI	Esecutore operativo, collaboratore tecnico	Servizi cimiteriali e manutenzioni	1	1	0	.0	0
	Totale		6	6	0		

Programma assunzioni di personale – tempo INDETERMINATO 2026, 2027 e 2028

ANNO 2026

Nessuna assunzione

ANNO 2027

Nessuna assunzione

ANNO 2028

Nessuna assunzione

SPESA MASSIMA RISPETTO AL 2008 C.562 L. 296/2006

VERIFICA LIMITE DI SPESA

ANNO 2008

INTERVENTO 01 (CONTO CONSUNTIVO 2008)	€ 262.807,36
IRAP PERSONALE	€ 14.263,54
BUONI PASTO (Rif. INTERVENTO 1010803)	
TOTALE	€ 277.070,90
SI DETRAGGONO:	
QUOTA PER INCENTIVI 109 ESERVIZIO SOCIALE	€ 8.736,23
DIRITTI DI ROGITO E ONERI	€ 2.366,31
QUOTA A CARICO RAS FONDO	€ 1.694,32
ARRETRATI CONTRATTUALI SEGRETARIA COMUNALE	€ 12.796,86
TOTALE DA NON SUPERARE PER IL 2025	€ 264.274,04

ANNO 2026

CODICE BILANCIO 101 (senza spesa del segretario D.L. 19/2026)+FPV RISULTATO 2024	€ 297.670,76
IRAP PERSONALE	€ 19.836,26
BUONI PASTO	€ 1.400,00
F.P.V. PER ACCESSORIO ANNI PASSATI	
TOTALE	€ 318.907,02
SI DETRAGGONO:	
QUOTA FPV PERSONALE GIA' RIPORTATI IN PREVISIONE	
QUOTA RIMBORSO ALTRE AMMINISTRAZIONI (UNIONE)	
QUOTA A CARICO DI ALTRE AMMINISTRAZIONI ELEZIONI	€ 8.010,00
DIRITTI DI ROGITO + ONERI + IRAP	€ 1.323,00
QUOTA CARICO RAS PER IL FONDO	€ 1.694,32
QUOTA PER INCENTIVO L.109 OO.PP. + oneri + IRAP	€ 7.938,00
INCREMENTI CONTRATTUALI DAL 2008 DIPENDENTI	€ 16.515,45
QUOTA IVC 2024 2025	€ 4.196,14
FONDO E STANZIAMENTI PER RINNOVI CONTRATTUALI	
A DEDURRE SPESE PER NUOVE ASSUNZIONI (OPERAIO E VIGILE)	€ 48.360,00

TOTALE	€ 88.036,91
A DEDURRE QUOTA F.P.V.2026 ACCESSORIO 2026 (RISULTATO E FONDO)	€ 14.584,00
SPESA PER IL PERSONALE PER IL 2026	€ 216.286,11
DA NON SUPERARE PER IL 2026	€ 264.274,04
DIFFERENZA	€ 47.987,93
QUOTA PER INCREMENTO POSIZIONI ORGAN. DA CONTRATTO 2016/2018	
QUOTA DI SPESA CEDUTA ALL'UNIONE DEI COMUNI	
DIFFERENZA RESIDUA POSITIVA	€ 47.987,93

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La previsione della spesa del personale per l'anno 2026-2028 è stata determinata secondo quanto stabilito dal Decreto del 17/03/2020, che corrisponde ad **€.328.862,01**;

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, spesa calcolata secondo il comma 562 della legge 296/2006, e secondo l'art. 3 comma 3, D.L. 19.02.2026, con un margine di €. 47.987,93;

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 2026/2028 approvato con delibera del consiglio comunale n. 31 del 23/12/2025 e trasmesso alla BDAP, completata in data 07/01/2026, come da certificazione;
- Rendiconto 2024 approvato con delibera del consiglio comunale n. 15 del 23.06.2025 – trasmissione regolare alla BDAP in data 27.06.2025;
-

Il Comune, 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
2026	0	
2027	0	
2028	0	

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:

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027
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 2028
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: - 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		
2026		
2027		
2028		
Modifica del personale in termini di livello/inquadramento		
2026		
2027		
2028		

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: - 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.

Soluzioni interne all'amministrazione		NOTE
2026		
2027		
2028		
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2026		
2027		
2028		
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2026		
2027		
2028		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2026		
2027		
2028		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		
2026		
2027		
2028		
Soluzioni esterne all'amministrazione		
2026	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 a seguito di esigenze che possono verificarsi durante l'esercizio.	.
2027		
2028		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PP.AA. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2026		
2027		
2028		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2026		
2027		
2028		
Concorsi/utilizzo di graduatorie di altri enti		
2026		
2027		
2028		
Stabilizzazioni		
2026		
2027		
2028		

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.

La direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del 16 gennaio 2025, si propone obiettivi formativi specifici, con enfasi particolare sulla riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali e sul rafforzamento delle competenze digitali del personale delle pubbliche amministrazioni, come espressamente richiamato nel Piano nazionale di ripresa e resilienza.

L'atto di indirizzo declina, inoltre, il sistema di offerta formativa offerto congiuntamente dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Foromez PA. A supporto delle iniziative di formazione sulle competenze intervengono i Poli formativi territoriali, istituiti in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, le Regioni e le Università, proprio per garantire l'accesso capillare alla formazione specialistica.

In linea con la predetta disposizione il comune di Villa Verde ha inserito all'interno della sezione performance per l'anno 2026 uno specifico obiettivo di performance organizzativa rivolto a garantire la formazione del personale per almeno 40 ore.

La formazione sarà distinta in formazione obbligatoria in materia di trasparenza, anticorruzione e privacy, sicurezza sul lavoro e formazione specifica.

Quest'ultima comprende la formazione obbligatoria per i dipendenti iscritti in albi professionali o collegi e quella specialistica per ogni settore (contabilità e bilanci, appalti e contratti pubblici, anagrafe e stato civile, amministrazione digitale ecc.).

L'ente ha stanziato apposite risorse per garantire lo standard formativo.

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