



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2022 - 2024

**(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)**



INDICE

Premessa

Quadro normativo

SCHEMA DEL PIAO

1. **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO**
 - 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione
 - 1.2 Analisi del Contesto Esterno

2. **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - Sottosezione Valore Pubblico
 - Sottosezione Performance
 - Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza

3. **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - Sottosezione Struttura organizzativa
 - Sottosezione Organizzazione del lavoro agile
 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

4. **SEZIONE 4: MONITORAGGIO**



Premessa

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

- 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.

Il PIAO ha durata triennale, ma deve essere aggiornato annualmente.

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - ✓ al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
 - ✓ allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
 - ✓ e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti all'uopo necessari.

In conclusione, perciò, questo nuovo strumento privilegia una visione di insieme e ci consentirà di adottare una logica integrata nei processi di Pianificazione, Programmazione e Controllo, rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo che sono dispiagate innanzi alle amministrazioni.

Per l'anno 2022, il PIAO della Provincia del Sud Sardegna integra e declina, in una visione sistemica, i seguenti documenti di programmazione già approvati dall'ente (che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) da approvare, attualmente è in vigore una disciplina transitoria;
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);



f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

e) Piano della Formazione.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (e successive disposizioni di integrazione e modifica) al termine massimo di 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione dell'anno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare all'Amministratore Straordinario per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Quadro Normativo

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 - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 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 del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

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, 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. 8, comma 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;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, 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.

SCHEMA DEL PIAO

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
ENTE: PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA INDIRIZZO: VIA MAZZINI 39 - 09013 CARBONIA CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 90038150927	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri del Consiglio, n. 3 del 15.12.2022
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PERFORMANCE	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 39 in data 15.03.2022 Piano delle azioni positive 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 35 in data 25.02.2022
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 61 del 27.04.2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA	La dotazione organica della provincia del Sud Sardegna è stata adottata con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 10 del 25.07.2016 Il personale è stato assegnato alla macrostruttura della Provincia con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 11 del 25.07.2016
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal dipartimento della funzione pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto



	legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalla disciplina transitoria lavoro agile e da remoto, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 82 del 12.07.2022
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 25 del 29.02.2022, modificato con atto n. 74 del 08.06.2022 ed ulteriormente modificato dalla Deliberazione n. 126 del 20.09.2022;
SEZIONE 4. MONITORAGGIO	
<p>Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sarà effettuato:</p> <ul style="list-style-type: none">- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "valore pubblico" e "performance";- secondo le modalità definite dall'Anac, relativamente alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza";- su base triennale dall'organismo indipendente di valutazione della performance (Oiv) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione "organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.	



SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ENTE: PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

INDIRIZZO: VIA MAZZINI 39 - 09013 CARBONIA

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 90038150927

AMMINISTRATORE STRAORDINARIO: ING. MARIO MOSSA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE: 95,60 (SECONDO IL METODO DI CALCOLO UTILIZZATO PER COMPILARE LA TABELLA 12 DEL CONTO ANNUALE 2021)

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE ANNO PRECEDENTE (2021): 335.108

TELEFONO: 0781-67261 - 070-93561

SITO INTERNET: [HTTPS://WWW.PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT](https://www.provincia.sudsardegna.it)

E-MAIL: PROTOCOLLO@PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT

PEC: PROTOCOLLO@CERT.PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT

La **Provincia del Sud Sardegna**, individuata come circoscrizione territoriale dalla Legge Regionale 04.02.2016, n. 2, sino al 31 Dicembre 2016 ha operato tramite le Gestioni Stralcio delle due Province incluse di Carbonia Iglesias e del Medio Campidano. Dal 1° gennaio 2017 svolge appieno la sua attività sul territorio di 107 Comuni.

La Legge Regionale 4 febbraio 2016, n. 2, con l'articolo 29, stabilisce quali sono le Funzioni delle Province della Regione Sardegna, precisando che, in via transitoria e fino alla loro definitiva soppressione, le stesse esercitano le funzioni fondamentali elencate all'articolo 1, comma 85, della legge n. 56 del 2014.

La norma richiamata stabilisce che le province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Si pone in evidenza il fatto che le Province della Regione Sardegna sono tutt'ora "dirette" da Amministratori Straordinari nominati dalla Giunta Regionale, ai quali è stato affidato il compito di garantire il funzionamento dell'Ente in attesa delle consultazioni elettorali per l'individuazione dell'Organo politico di governo degli enti sovra comunali.

La Legge Regionale n. 7 del 12.04.2021 ha approvato la "Riforma dell'assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio



marittimo e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali", che istituisce la Città metropolitana di Sassari, modifica la circoscrizione territoriale della Città metropolitana di Cagliari, istituisce le Province del Nord-Est Sardegna, dell'Ogliastra, del Sulcis Iglesiente e del Medio Campidano, modifica la circoscrizione territoriale della Provincia di Nuoro e sopprime infine le Province di Sassari e del Sud Sardegna.

Tale assetto territoriale complessivo della Regione Sardegna con la soppressione della Provincia del Sud Sardegna, non ha ancora trovato applicazione in quanto mancano una serie di provvedimenti di carattere amministrativo che rendano in toto applicabile la legge di riforma.

Inoltre la sopra menzionata legge regionale n. 7 è stata impugnata dinanzi alla Corte Costituzionale a seguito del successivo ricorso del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 31 del 23 giugno 2021, pubblicato nel BURAS in data 8 luglio 2021.

Con sentenza n. 68 del 2022 la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6 della legge della Regione Sardegna 12 aprile 2021, n. 7 (Riforma dell'assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio marittimo e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali), promosse, in riferimento all'art. 43, secondo comma, della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 3 (Statuto speciale per la Sardegna), dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

Conseguentemente, in riferimento a quanto sopra esposto, la nuova riforma delle circoscrizioni provinciali della Regione Sardegna è rimasta inattuata per tutto il 2021, senza peraltro avere nessuna certezza in merito a quanto avverrà nel corso del 2022 e nel 2023, poiché le tempistiche non risultano determinabili.

Territorio e Strutture

Superficie Kmq. 6.531

<u>Abitanti</u>	335.108 (al 31.12.2021 - fonte Istat) Di cui 165.713 maschi e 169.395 femmine
<u>Densità</u>	51,19 ab./km²
<u>Comuni</u>	<u>107 comuni</u>

La Provincia occupa la parte meridionale della Sardegna e confina a sud con la Città Metropolitana di Cagliari; a nord-est con la Provincia di Nuoro e a nord-ovest con la Provincia di Oristano.

Il territorio è caratterizzato morfologicamente da un'ampia pianura (Campidano), delimitata ad ovest, est e nord da dei massicci montuosi.

Fanno parte del territorio provinciale anche le isole dell'arcipelago del Sulcis, l'isola Serpentara, l'isola dei Cavoli ed altre più piccole.

Rilievi:

- Monte Sette Fratelli
- Monte Serpeddi,
- Monte Genis,
- Monte Linas.
- Monti del Sulcis
- porzione meridionale del massiccio del Gennargentu.



Fiumi

- Cixerri
- Flumini Mannu
- Flumendosa

Laghi

Nel territorio provinciale sono presenti i seguenti laghi artificiali:

- Lago di Monte Pranu
- Lago di Bau Pressiu
- Lago Corsi
- Lago Leni
- Lago di Medau Zirimilis
- Lago Mulargia
- Lago del Flumendosa

Strade statali che attraversano la provincia:

- Strada statale 131 Carlo Felice: Cagliari - Porto Torres
- Strada statale 130 Iglesiente: Cagliari - Iglesias
- Strada statale 126 Sud Occidentale Sarda: Sant'Antioco - Marrubiu
- Strada statale 125 Orientale Sarda: Cagliari - Palau
- Strada statale 128 Centrale Sarda: Monastir - Oniferi
- Strada statale 195 Sulcitana: Cagliari - San Giovanni Suergiu
- Strada statale 196 di Villacidro: Decimomannu - Guspini

Rete ferroviaria della Sardegna:

- Ferrovia Cagliari-Isili
- Ferrovia Cagliari-Golfo Aranci Marittima
- Ferrovia Decimomannu-Iglesias
- Ferrovia Villamassargia-Carbonia

Architetture religiose:

- Cattedrale di San Pantaleo, Dolianova
- Basilica di Sant'Antioco Martire
- Cattedrale di Santa Chiara
- Chiesa di San Salvatore
- Chiesa di Nostra Signora di Valverde
- Chiesa di San Francesco
- Cattedrale di San Pantaleo
- Chiesa di San Ponziano
- Cattedrale di Santa Maria di Monserrato
- Chiesa di Santa Maria di Sibiola
- Chiesa di Nostra Signora del Pilar
- Chiesa di San Platano
- Santuario della Beata Vergine Assunta (Guasila)
- Chiesa di Nostra Signora delle Grazie (Sanluri)

Architetture Militari:

- Castello di Acquafredda
- Castello di Sanluri



- Castello di Gioiosa Guardia
- Castello di Baratuli
- Castello di Salvaterra
- Castello di Sassai o Orguglioso
- Castello di Quirra
- Castello di Las Plassas
- Mura di Iglesias
- Torri costiere
- Castello di Villasor
- Castello di Monreale

Insedimenti di interesse Archeologico:

- Area archeologica di Matzanni
- Bithia (sito archeologico)
- Casteddu de Fanaris
- Castello di Gioiosa Guardia
- Catacombe di Sant'Antioco
- Complesso archeologico di Pranu Muttedu
- Complesso nuragico di Seruci
- Domus de janas di Bruncu Maddeus
- Grotta di Punta Niedda
- Ingurtosu
- Insediamento fenicio-punico di Pani Loriga
- Ipogeo di Padru Jossu
- Ipogeo di Sant'Iroxi
- Menhir Genna Prunas
- Metalla
- Miniera di Serbariu
- Monte Sirai
- Monteponi
- Montevecchio
- Neapolis (Sardegna)
- Necropoli di Is Calitas
- Necropoli di Is Loccis-Santus
- Necropoli di Monte Luna
- Necropoli di Montessu
- Necropoli di Pranu Narbonis
- Necropoli di Samassi
- Necropoli di San Benedetto
- Necropoli di San Giorgio
- Nuraghe Adoni
- Nuraghe Arrubiu
- Nuraghe Dom'e Campu
- Nuraghe Fenu
- Nuraghe Gennerei
- Nuraghe Is Paras
- Nuraghe Meurra
- Nuraghe Sa Domu 'e s'Orcu (Domusnovas)
- Nuraghe Sa Perdaia
- Nuraghe Sa Turruta



- Nuraghe San Lussorio
- Nuraghe Sirai
- Nuraghe Su Mulinu
- Nuraghe Surbiu
- Perdas Longas
- Porto Flavia
- Pozzo sacro di Funtana Coberta
- Pozzo sacro Sa Mitza de Nieddinu
- Salaponi
- Santuario nuragico di Santa Vittoria
- Sarcapos
- Su Nuraxi
- Sulki
- Tempio di Antas
- Tempio di Domu de Orgia
- Tomba dei giganti di Barrancu Mannu
- Tomba dei giganti di Sa Domu 'e S'Orcu
- Tomba dei giganti di Su Cuaddu 'e Nixias

Mari:

Sono numerose le spiagge nel territorio della provincia, bagnato dal mar Tirreno e da quello di Sardegna. Tra le principali località balneari si segnalano Chia, Costa Rei, la Costa Verde, le isole di Sant'Antioco e San Pietro, Porto Pino, Teulada e Villasimius.

Fanno parte del territorio provinciale i seguenti 107 Comuni

• ARBUS	• GIBA	• PIMENTEL	• SEULO
• ARMUNGIA	• GONI	• PISCINAS	• SIDDI
• BALLAO	• GONNESA	• PORTOSCUSO	• SILIQUA
• BARRALI	• GONNOSFANADIGA	• SADALI	• SILIUS
• BARUMINI	• GUAMAGGIORE	• SAMASSI	• SIURGUS DONIGALA
• BUGGERRU	• GUASILA	• SAMATZAI	• SOLEMINIS
• BURCEI	• GUSPINI	• SAN BASILIO	• SUELLI
• CALASETTA	• IGLESIAS	• SAN GAVINO MONREALE	• TEULADA
• CARBONIA	• ISILI	• SAN GIOVANNI SUERGIU	• TRATALIAS
• CARLOFORTE	• LAS PLASSAS	• SAN NICOLÒ GERREI	• TUILI
• CASTIADAS	• LUNAMATRONA	• SAN SPERATE	• TURRI
• COLLINAS	• MANDAS	• SAN VITO	• USSANA
• DECIMOPUTZU	• MASAINAS	• SANLURI	• USSARAMANNA
• DOLIANOVA	• MONASTIR	• SANTADI	• VALLERMOSA
• DOMUS DE MARIA	• MURavera	• SANT'ANDREA FRIUS	• VILLACIDRO
• DOMUSNOVAS	• MUSEI	• SANT'ANNA ARRESI	• VILLAMAR
• DONORI	• NARCAO	• SANT'ANTIOCO	• VILLAMASSARGIA
• ESCALAPLANO	• NURAGUS	• SARDARA	• VILLANOVA TULO
• ESCOLCA	• NURALLAO	• SEGARIU	• VILLANOVAFORRU
• ESTERZILI	• NURAMINIS	• SELEGAS	• VILLANOVAFRANCA



Provincia del Sud Sardegna

Legge Regionale 04.02.2016, n.2 recante "Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna"

• FLUMINIMAGGIORE	• NURRI	• SENORBÌ	• VILLAPERUCCIO
• FURTEI	• NUXIS	• SERDIANA	• VILLAPUTZU
• GENONI	• ORROLI	• SERRAMANNA	• VILLASALTO
• GENURI	• ORTACESUS	• SERRENTI	• VILLASIMIUS
• GERGEI	• PABILLONIS	• SERRI	• VILLASOR
• GESICO	• PAULI ARBAREI	• SETZU	• VILLASPECIOSA
• GESTURI	• PERDAXIUS	• SEUI	

Al 31 dicembre 2020 questi erano i centri più popolosi della Provincia

Pos.	Città	Popolazione (ab.)	Superficie (km ²)	Altitudine (m s.l.m.)
1	Carbonia	26 472	145,54	111
2	Iglesias	25 602	208,23	200
3	Villacidro	13 306	183,48	267
4	Guspini	11 385	174,67	137
5	Sant'Antioco	10 814	87,9	10
6	Dolianova	9 595	84,31	212
7	Serramanna	8 715	83,84	38
8	San Sperate	8 384	26,24	41
9	Sanluri	8 308	84,23	135
10	San Gavino Monreale	8 224	87,4	54

Le tabelle che seguono propongono le principali informazioni riguardanti le infrastrutture della Provincia:

Immobili	Numero
Stabile via Paganini - Sanluri	1
Stabile via S.Antioco - Sanluri	1
Stabile Ex Comunità Montana - via San Niccolò - Guspini	1
Caserma VV.FF - Sanluri	1
Carbonia - Via Mazzini	1
Carbonia - Via Fertilia	1
Sede di Iglesias	1
Strutture scolastiche - Territorio Cessata Prov. M. C.	Numero
LICEO "PIGA" - Villacidro	1
I.I.S. "MARCONI- LUSSU" - San Gavino Monreale	1
I.I.S. VOLTA - Guspini	3
I.I.S. - SANLURI	2
I.I.S. BUONARROTI - Guspini	2



Strutture scolastiche - Territorio Cessata Prov. C. I.	Numero
I.I.S. GRAMSCI AMALDI - Carbonia	2
I.C.G. - CARLOFORTE	2
I.I.S. BAUDI DI VESME - Iglesias	2
I.I.S. ASPRONI - FERMI - Iglesias	2
LICEO ASPRONI-BRANCA- Iglesias	1
I.C.G. - Sant'Antioco	2
I.I.S. BECCARIA - Carbonia	4
I.P.S.I.A. FERRARIS - Iglesias	2
I.I.S. ANGIOY - Carbonia	1
I.P.S.I.A "E. LOI"	2
Strutture scolastiche - Territorio Cessata Prov. CA	Numero
Istituto Einaudi di Senorbì (Piazza del Popolo)	1
Istituto Giordano Bruno di Muravera (Loc. Baccu Arroddas)	1
Istituto Zappa di Isili (Via Cedda 2)	1
Istituto Pitagora di Isili (Via E. Lussu)	1
Istituto Dessì di Muravera (Loc. Pardu Onnas)	1
Istituto Einaudi di Senorbì (Piazza del Popolo)	1
Istituto Duca degli Abruzzi di Senorbì	1
Istituto Lussu di Orroli (sede distaccata di Isili)	1

La Provincia del Sud Sardegna, a seguito della L.R. n. 2/2016, ha incorporato al suo interno le cessate Province di Carbonia Iglesias e del Medio Campidano, nonché parte del territorio della cessata Provincia di Cagliari, con i relativi rapporti attivi e passivi. Ciò ha fatto sì che l'Ente subentrasse anche nella titolarità delle seguenti partecipazioni:

- SI Servizi s.r.l :

Società in house che svolge attività strettamente strumentale nei confronti della ex Provincia di Carbonia Iglesias, ora Provincia del Sud Sardegna, posseduta al 100% dalla provincia, con 9 dipendenti a tempo indeterminato e 2 LSU (interamente finanziati dalla Regione Sardegna).

- Proservice S.p.A.:

Con deliberazione n. 23 del 16.12.2016 dell'Amministratore straordinario della Provincia del Sud Sardegna è stata acquisita al patrimonio della Provincia a titolo gratuito dalla cessante Provincia di Cagliari una quota pari al 24,61% del capitale sociale della Proservice, Società in house della Provincia di Cagliari

La tessa società assolve ai servizi strumentali nella manutenzione edilizia e impiantistica delle sedi istituzionali e delle scuole provinciali, nella manutenzione delle strade provinciali mediante numerose sedi operative dislocate nel territorio provinciale, nella lotta agli insetti nocivi nell'intero territorio provinciale. In applicazione del combinato disposto dell'art.18 della citata legge regionale n. 2/2016 e della Deliberazione della G.R. n. 57/12 del 25.10.2016, a partire dall'1.1.2017, la Provincia del Sud Sardegna ha assunto la



responsabilità della erogazione dei servizi di competenza nell'intero territorio della cessata Provincia di Cagliari ad eccezione di quello di competenza della Città metropolitana di Cagliari.

La compartecipazione della Provincia del Sud Sardegna alla compagine azionaria della Proservice attua il dispositivo della Deliberazione della G.R. n. 57/12 avente ad oggetto "L.R. 4 febbraio 2016 n. 2 - Riordino del sistema delle Autonomie locali della Sardegna.



SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Sottosezione Valore Pubblico

In questa Sottosezione sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e) ed anche la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati.

Viene indicato, inoltre, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Ciclo della Performance e la normativa in materia di Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa.

I tre ambiti normativi presentano inoltre una serie di "connessioni" reciproche che li possono rendere sinergici e atti a potenziare il risultato complessivo che l'amministrazione intende perseguire.

Il Valore Pubblico può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

Il concetto di Valore Pubblico, quindi, deve guidare quello della performance dell'Ente, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, conseguentemente, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance".

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel mediolungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (DUP) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di mandato istituzionale,



si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione (DUP), articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

Gli obiettivi strategici definiti nel DUP Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del DUP costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

Il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, è stato approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri del Consiglio, n. 3 del 15.12.2022 ed è visibile al seguente link:

<https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=103&IDNODE=2188>

Sottosezione Performance

Il D.Lgs. n. 150 del 27, ottobre 2009, rubricato "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, disciplina la normativa relativa alla performance.

L'articolo 4 del sopraccitato D.Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

La Provincia del Sud Sardegna predispone annualmente il Piano della performance, un documento programmatico, nel quale sono ricompresi gli indirizzi, le attività e gli obiettivi che l'Ente si propone di raggiungere nel corso del periodo considerato.

Il ciclo della performance che interessa la gestione delle attività e degli obiettivi dell'Ente si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) nella esplicitazione e nell'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e degli indicatori;
- b) nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse a disposizione contenute nel bilancio di previsione;
- c) nel monitoraggio delle attività e degli obiettivi: si valuta, in corso d'anno, la percentuale di avanzamento delle azioni e di conseguimento degli obiettivi;
- d) nella misurazione e nella valutazione dei risultati raggiunti;
- e) nella rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo e ai portatori d'interesse (stakeholder), tramite la predisposizione della relazione sulla performance;

Gli attori del ciclo della performance sono:

- gli organi istituzionali dell'Ente;
- i dirigenti dell'Ente i quali propongono le attività e gli obiettivi che si intendono realizzare;



- il Nucleo di valutazione che supporta l'organo istituzionale nel processo di approvazione e monitoraggio del Piano della performance;
- i portatori d'interesse (stakeholder) intesi come un insieme degli individui, gruppi e organizzazioni che possono influenzare, oppure essere influenzati dal raggiungimento degli obiettivi dell'Ente. Essi, in via principale, ma non esaustiva, suddivisi in tre macro gruppi:
 - 1) le istituzioni pubbliche e gli altri enti locali;
 - 2) i gruppi organizzati (sindacati, associazioni di categoria, le imprese e associazioni di impresa; le associazioni "no profit" del territorio (associazioni culturali, ambientali, di consumatori, sociali, gruppi sportivi o ricreativi);
 - 3) i gruppi non organizzati (i cittadini e particolari categorie di persone quali gli anziani, i disabili, i disoccupati, i giovani; le famiglie).

Si fa rinvio a quanto previsto dal Piano della Performance 2022-2024 approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 39 in data 15.03.2022 (allegato A del presente PIAO, visibile anche al seguente link):

<https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=55&IDNODE=2188>

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.Lgs. n. 198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:



- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive, approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 35 in data 25.02.2022, l'Amministrazione Provinciale, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente. Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, la Provincia del Sud Sardegna intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere eventuali ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.



Si fa rinvio a quanto previsto dal Piano delle azioni positive 2022-2024 approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 35 in data 25.02.2022 (allegato B del presente PIAO, visibile anche al seguente link):

<https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=317&IDNODE=2188>

Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza

La legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, al comma 5 dell'art.1 prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di definire il Piano di prevenzione della corruzione, e al comma 9 ne disciplina il contenuto." Il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza si caratterizza per la sua duplice natura di strumento generale di prevenzione e di diffusione dell'etica e di documento di natura programmatica. Più nel dettaglio, come strumento generale di prevenzione e di diffusione dell'etica, è volto all'adozione di misure organizzative, comportamentali e trasversali preordinate ad evitare i fenomeni corruttivi intesi in un'accezione ampia, nonché a migliorare le pratiche amministrative attraverso l'implementazione ed il rafforzamento dell'etica, evitando illeciti e comportamenti che possano adombrare la correttezza e la trasparenza della pubblica amministrazione. Come documento di natura programmatica, invece, si pone in una logica di coordinamento con le misure generali di prevenzione della corruzione, quali l'attuazione delle misure di trasparenza, di cui al D. Lgs. n. 33/2013 come riformato dal D.Lgs. n. 97/2016, e l'adozione o l'aggiornamento del codice di comportamento. La sopra citata natura programmatica impone che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza siano coordinati con tutti i documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dall'Amministrazione, in particolare DUP e PEG.

Obiettivi generali del Piano sono la lotta alla corruzione mediante la riduzione del rischio di corruzione all'interno dell'Ente che si intende attuare con la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione mediante lo sviluppo della cultura della legalità, la promozione della innovazione, della efficienza e della trasparenza quali strumenti e misure di prevenzione. In particolare, rappresenta, altresì, obiettivo generale dell'ente la promozione di maggiori livelli di trasparenza.

Il Piano approvato dalla Provincia del Sud Sardegna risponde alle seguenti esigenze:

- definire le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- disciplinare le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- indicare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione del dirigente e del personale;
- dettare i criteri per la integrazione delle azioni per la prevenzione della corruzione con i controlli interni ed il piano delle performance; dettare le regole ed i vincoli organizzativi necessari per dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Destinatari del piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- amministratori;
- personale dirigente e non dirigente;
- concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1-ter, della legge 241 del 7/8/1990.



Provincia del Sud Sardegna

Legge Regionale 04.02.2016, n.2 recante "Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna"

Si fa rinvio a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione dell'Amministratore straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 61 del 27.04.2022 2022 (allegato C del presente PIAO, visibile anche al seguente link):

<https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=2&IDNODE=2188>



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione Struttura organizzativa

La Macrostruttura della Provincia del Sud Sardegna approvata con Deliberazione dell'Amministratore straordinario, assunti i poteri della Giunta Provinciale, n. 9 del 20.07.2016 e aggiornata con Deliberazione n. 86 del 4.09.2017 consta di cinque Aree, di seguito elencate:

1. AREA AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE:

Amministrativo; Ausiliari; Protocollo e Archivio;
Affari Legali e Contenzioso;
Patrimonio;
Informativi e Ced;

Gestione giuridica delle Risorse Umane;

2. AREA FINANZIARIA:

Entrate e Tributi; Programmazione;
Rendicontazione e Controllo;
Società Partecipate;
Gestione Bilancio;
Ragioneria;
Provveditorato;

Gestione economica delle Risorse Umane;

3. AREA APPALTI, CONTRATTI WELFARE E CULTURA:

Appalti e contratti;
Istruzione e programmazione della Rete Scolastica;
Turismo Sport e Cultura; Politiche Giovanili e Politiche Sociale;

4. AREA LAVORI PUBBLICI:

Progettazione e Manutenzione;
Viabilità; Espropri concessioni e autorizzazioni;
Trasporti;
Pianificazione Territoriale ed Urbanistica;

5. AREA AMBIENTE:

Ambiente;
AIA -Impianti Termici;
AUA;
Produzione e trasporto di energia;
Rifiuti;
Risorse Idriche;
Aree Protette e biodiversità;

DIPARTIMENTO DI PRESIDENZA E SEGRETERIA (sotto la responsabilità del Segretario Generale):

Organi Istituzionali;
Sviluppo organizzativo e Nucleo di valutazione;
Controlli interni Trasparenza e Anticorruzione;
Segreteria Generale;
Ufficio Stampa;



La Dotazione Organica è stata approvata con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n° 10 del 25.07.2016 e Deliberazione n°4 del 18.01.2017. L'Assegnazione del personale alla macrostruttura approvata con Deliberazione dell'Amministratore straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n° 11 del 25.07.2016;

Il Funzionigramma approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, con i poteri della Giunta Provinciale, n° 37 del 13.10. 2016 ove sono individuati i servizi e definite le competenze dell'Ente facenti capo a ciascuna area e aggiornato con Deliberazione n. 86 del 4.09.2017;

I dirigenti hanno provveduto con proprie determinazioni all'istituzione degli uffici e all'assegnazione del personale agli stessi seppure con grandi difficoltà gestionali in quanto il personale attualmente in servizio, che è al di sotto delle 100 unità, con un rapporto dipendenti cittadini residenti pari a 1:3896, risulta fortemente carente, se confrontato col rapporto medio dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020 pari a 1:1347.

Data l'ampiezza del territorio, l'Ente è strutturato in diverse sedi dislocate: Carbonia sede amministrativa, Sanluri, Iglesias e Cagliari.

Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-2021 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal dipartimento della funzione pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile rimane regolato dalla disciplina transitoria lavoro agile e da remoto, di cui alla Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 82 del 12.07.2022, a cui si fa rinvio (Allegato D del Presente PIAO).

In attesa di una disciplina più compiuta da parte della contrattazione collettiva, il lavoro agile è previsto secondo la disciplina transitoria di cui sopra, solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- e) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:
 - gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
 - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- f) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;



- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.;

L'Amministrazione intende definire e successivamente aggiornare l'elenco delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nelle diverse Aree, servizi e uffici, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, rilevando altresì le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle.

Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica:

a) la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale:

La struttura della Provincia del Sud Sardegna, attualmente in regime di Amministrazione straordinaria, al 31.12.2021 consta di :

- n. 1 Segretario Generale;
- n. 5 Dirigenti, di cui n. 2 in aspettativa (3 donne, 2 uomini) e di cui 2 con contratto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;
- n. 91 dipendenti (compreso personale in comando presso altri Enti e in aspettativa).
- n. 1 Dipendente in comando da altro ente.

PERSONALE DELLA PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

(compreso personale in comando e in aspettativa)

DIRIGENTI	5
CAT. D	43
CAT. C	20
CAT.B	27
CAT. A	1
TOTALE	96



b) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei venti vincoli di spesa:

Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni anno 2022			
FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	335.108	b	

FASE 2	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	< 250.000	20,08%
	b	250.000-349.999	19,10%
	c	350.000-449.999	19,10%
	d	450.000-699.999	19,70%
	e	700.000>	13,90%

FASE 3			
RICALCOLO % IN BASE AI DATI IN POSSESSO PER PRENDERE IN CONSIDERAZIONE L'ANNO CORRENTE	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE AL NETTO DELL' F.C.D.E.		13,16%
	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2021	5.470.363,39	
	ENTRATE RENDICONTO 2019	40.416.471,13	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	43.055.808,31	41.569.028,50
	ENTRATE RENDICONTO 2021 (In corso di approvazione)	41.234.806,07	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2021	9.757,13	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	41.559.271,37	
COSI' CALCOLATO	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2021 (A)	5.470.363,39	



	MEDIA ENTRATE 2019 2021	41.569.028,50
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2021	9.757,13
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E. (B)	41.559.271,37
	PERCENTUALE ANNO 2021 = (A)/(B) *100	13,16%
OBIETTIVO	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.	19,10%
	Calcolo spazi finanziari assunzionali:	
	F.C.D.E - Media entrate (2019-2021) x 19,10	7.937.820,83
	Spesa di personale in servizio dall'01/01/2022	4.713.291,68
	SPAZI ASSUNZIONALI	3.224.529,15

FASE 4	Art. 5 D.M. 11 gennaio 2022 - Percentuali massime annuali di incremento del personale	
Spese personale 2019	6.791.556,43	L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022, prevede l'incremento nel 2022 della spesa del personale pari al 22% rispetto a quella del personale rendiconto 2019, per i successivi anni 2023 e 2024 l'incremento della spesa di personale registrata nell'anno 2019, nella misura, rispettivamente pari al 24% e al 25%.
Incremento 2022= 6.791.556,43 x 22%	1.494.142,41	
Si può incrementare nel 2022 tale importo in misura non superiore al 22%, fino alla concorrenza di:	8.285.698,84	

FASE 5	Verifica spesa massima potenziale di personale		Tetto massimo spesa personale per anno
6.791.556,43 x 1,22	8.285.698,84	per l'anno 2022	7.937.820,83
6.791.556,43 x 1,24	8.421.529,97	per l'anno 2023	7.937.820,83



			soglia del 19,10% , l'incremento non può superare:	
6.791.556,43 x 1,25	8.489.445,54	per l'anno 2024	poiché l'incremento del 22% della spesa del personale 2019 è superiore al valore soglia del 19,10% , l'incremento non può superare:	7.937.820,83

c) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni:

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2022

N.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di copertura	Esigenza espressa da:	Costo annuo (RETRIBUZIONE +CPDEL+INAIL+IRAP+TFR)
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LLPP	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LLPP	34.409,83
1	Istruttore Tecnico geometra	C1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LLPP	31.685,00
1	Collaboratore tecnico Cantoniere	B1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LLPP	28.310,03
1	Istruttore tecnico geometra	C1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LLPP	31.685,00
1	Istruttore tecnico geometra	C1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area LL.PP	31.685,00
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Ambiente	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Ambiente	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Ambiente	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Ingegnere Ambientale	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Ambiente	34.409,83



Provincia del Sud Sardegna

Legge Regionale 04.02.2016, n.2 recante "Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna"

1	Istruttore Amministrativo Contabile	C1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Finanziaria	31.685,00
1	Istruttore Direttivo Contabile	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Finanziaria	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Appalti	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Amministrativa	34.409,83
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Amministrativa	34.409,83
1	Collaboratore	B3	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Amministrativa	29.748,39
1	Istruttore tecnico geometra	C1	Esperimento procedure di reclutamento previste dalle vigenti norme in materia	Area Amministrativa	31.685,00
Spesa 2022					560.581,72

Assunzioni a tempo determinato previste anno 2022

N.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di copertura	Esigenza espressa da:	Costo annuo (RETRIBUZIONE +CPDEL+INAIL+IRAP+TFR)
1	Dirigente Area Lavori pubblici		Selezione pubblica per incarichi a contratto ex art. 110	Amministrazione	62.763,83
Spesa 2022					62.763,83

Totale assunzioni anno 2022:

Totale assunzioni a tempo indeterminato	560.581,72
Totale assunzioni a tempo determinato	62.763,83
Totale	623.345,55

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2023

N.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di copertura	Esigenza espressa da:	Costo annuo (RETRIBUZIONE +CPDEL+INAIL+IRAP+TFR)
----	-----------------------	------	-----------------------	-----------------------	--



1	Istruttore Amministrativo	C1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	procedure previste dalle	di	Area Ambiente	31.685,00
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	procedure previste dalle	di	Area Ambiente	34.409,83
1	Istruttore Amministrativo	C1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	procedure previste dalle	di	Area Amministrativa	31.685,00
Spesa 2023							97.779,83

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Modalità di copertura	Esigenza espressa da:	Costo annuo (RETRIBUZIONE +CPDEL+INAIL+IRAP+TFR)
1	Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	Area LLPP	34.409,83
1	Collaboratore tecnico Cantoniere	B1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	Area LLPP	28.310,03
1	Istruttore Amministrativo	C1	Esperimento reclutamento vigenti norme in materia	Area Ambiente	31.684,86
Spesa 2024					94.404,72

d) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate.

Verifica spesa massima potenziale di personale

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Totale assunzioni a tempo indeterminato	560.581,72	97.779,83	94.404,72
Totale assunzioni a tempo determinato	62.763,83	0,00	0,00
Totale	623.345,55	97.779,83	94.404,72

Spesa personale come da quadro riassuntivo allegato n. 19 Delibera Bilancio previsione 2022-2024 (include le nuove assunzioni)	4.774.800,00	4.625.000,00	4.625.000,00
--	--------------	--------------	--------------

Importo inferiore a



Tetto massimo spesa personale per anno (D.M. 11 gennaio 2022)	7.937.820,83	7.937.820,83	7.937.820,83
---	--------------	--------------	--------------

4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale:

Con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta n. 76 del 07.06.2022 è stato adottato il Piano della Formazione 2022-2024, uno strumento indispensabile per assicurare continuità ed efficacia ai processi formativi e di qualificazione dei dipendenti ed ai sensi dell'art. 49-bis e ter del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni, cui si fa rinvio (Allegato E del Presente PIAO).

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali:

Nella Deliberazione di adozione del Piano Triennale del Fabbisogno sono 2022-2024 è stato dato atto dell'inesistenza di eccedenze di personale.

Si fa rinvia al Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 25 del 29.02.2022, modificato con atto n. 74 del 08.06.2022 ed ulteriormente modificato dalla Deliberazione n. 126 del 20.09.2022 (Allegato F del presente PIAO).



SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "valore pubblico" e "performance";
- secondo le modalità definite dall'Anac, relativamente alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'organismo indipendente di valutazione della performance (Oiv) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione "organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.