



COMUNE DI DOMUS DE MARIA

Settore Amministrativo

Via Garibaldi 2 – 09010 – Domus De Maria (SU) Tel. 070/9235015

domus.protocollo@globalcert.it - c.f. 80003930924 - p.iva 01473770921

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

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

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 15 gennaio 2025

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.

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 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) "struttura organizzativa", b) "lavoro agile" e c), n. 2 "fabbisogno spesa di personale" .

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;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 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 2025-2027

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	DOMUS DE MARIA	
Indirizzo	VIA GARIBALDI N. 2	
Recapito telefonico	0709235015	
Indirizzo sito internet	www.comune.domusdemaria.ca.it	
e-mail	protocollo@comune.domusdemaria.ca.it	
PEC	domus.protocollo@globalcert.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80003930924	
Sindaco	DOTT.SSA SPADA MARIA CONCETTA	
Numero dipendenti al 31.12.2023	16 dipendenti a tempo indeterminato 1 a tempo determinato	
Numero abitanti al 31.12.2023	1.659	
Responsabile protezione dati	Dr. Ivan Orrù – ditta Nicola Zuddas SRL	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

NON COMPILARE

2.2 Performance

NON COMPILARE

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel 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.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Come previsto dal PNA 2022 approvato con delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023, al punto 10.1.2, gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive

due annualità, lo strumento programmatico in vigore .

Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2024/2026 è allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Monitoraggio del piano anticorruzione

Ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023

Cadenza temporale: il monitoraggio viene svolto 2 volte l'anno

Campione: rispetto ai processi selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure, ogni anno viene esaminato almeno un campione la cui percentuale si raccomanda non sia inferiore al 30 %, salvo deroga motivata.

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 101 del 03/11/2021, modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 14/09/2023, come integrata con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 DEL 23/12/2024, prevede 5 Settori:

- Settore **Amministrativo**;
- Settore **di Polizia Locale** e Protezione Civile;
- Settore **Finanziario-Tributi**;
- Settore **Tecnico-Ambiente**;
- Settore **Area Marina Protetta**, Demanio,

A capo di ciascuna area è preposto un responsabile di Elevata Qualificazione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Viene riproposto integralmente il testo presente nel PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta 21/2023, modificato con DGC n. 55/2023, DGC n. 82/2023 e DGC n. 99/2023

-

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.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024:

AREA AMMINISTRATIVA			PT	
	1	Funzionario Amministrativo		Incarico ex art. 110 del DLGS 267/2000 – tempo determinato. A tempo parziale (18 ore settimanali)
	1	Funzionario Servizi Sociali		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore Amministrativo		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore Amministrativo		Tempo pieno e indeterminato
AREA POLIZIA LOCALE				
	1	Funzionario di Polizia Locale		Tempo pieno e indeterminato
	2	Istruttori di Polizia Locale		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore amministrativo		Tempo pieno e indeterminato
AREA FINANZIARIA TRIBUTI				
	1	Funzionario contabile		Tempo pieno e indeterminato
	2	Istruttori contabili		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore amministrativo		Tempo pieno e indeterminato
AREA TECNICA-AMBIENTE				
	1	Funzionario tecnico		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore Amministrativo		Tempo pieno e indeterminato
	2	Istruttori tecnici		Tempo pieno e indeterminato
	1	Operatore Esperto		Tempo pieno e indeterminato
	1	Istruttore tecnico		Scavalco di eccedenza

Al vertice della struttura organizzativa vi è il segretario comunale con funzioni di coordinamento, impulso e raccordo tra i diversi settori.

Il Comune di Domus de Maria non dispone attualmente di un segretario titolare ma usufruisce di una reggenza a scavalco

3.3.2 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.

CAPACITA' ASSUNZIONALI DM 17/03/2020 (allegato n. 1)

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2025	€ 1.261.165,97	
2026	€ 1.261.165,97	
2027	€ 1.261.165,97	

Si è proceduto al calcolo delle capacità assunzionali partendo dalla base dati del Rendiconto di Gestione anno 2022 approvato con DCC n. 21/2023, secondo quanto stabilito dal DM 17/03/2020 (in allegato calcolo capacità assunzionali 2024/2026).

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2025	Nessuna programmata	
2026	Nessuna programmata	
2027	Nessuna programmata	

PIANO ASSUNZIONI 2025

Area professionale.	PT	Reclutamento/cessazione	Decorrenza	Note
Istruttore tecnico - Settore Tecnico	P.T. (24ore)	Assunzione	A partire dal 01/01/2025	Accesso dall'esterno tramite graduatorie valide / mobilità / concorso Verranno utilizzate parte delle somme previste per il Full Time Istruttore polizia locale cessato a seguito di dimissioni a settembre 2024 (senza diritto alla conservazione del posto ex art.25, c. 11 CCNL 2022), che saranno spostate parzialmente nel Settore tecnico

Funzionario amministrativo Settore Amministrativo		Ripartizione del posto di funzionario amministrativo in due part time 50% area istruttori amministrativi	Dall'uscita per mobilità del funzionario amministrativo	Trasformazione di un posto di funzionario amministrativo full time in due posti istruttori amministrativi part time 50%
Istruttore tecnico Settore tecnico	PT 12 ore	proroga con estensione dell'orario di lavoro L. 311/2004 art. 1 c. 577, per 12 ore sett.	01/01/2025 Al 31/10/2025	Scavalco d'eccedenza lavoro L. 311/2004 art. 1 c. 577, per 12 ore sett. Verranno utilizzate parte delle somme previste per il Full Time Istruttore polizia locale cessato a seguito di dimissioni a settembre 2024 (senza diritto alla conservazione del posto ex art.25, c. 11 CCNL 2022), che saranno spostate parzialmente nel Settore tecnico.

Funzionario amministrativo Settore Amministrativo	PT 18 ore	proroga	Dal 01/01/2025 fino a scadenza mandato del sindaco	Proroga assunzione e incarico ex art. 110 c. 1 Dlgs 267/2000 part time 50% (18 ore/sett.) sino alla scadenza del mandato del Sindaco. Verranno utilizzate le somme previste per il Full Time Istruttore Tecnico, del Settore Tecnico, spostate nel Settore Amministrativo, con attribuzione di incarico di Elevata Qualificazione e indennità ad personam per € 6.000 annue rapportate ai mesi di servizio (art. 110 c. 3 Dlgs 267/2000)
Funzionario tecnico Settore Area Marina Protetta, Demanio	PT 12 ore	assunzione	Dal 01/02/2025 fino a scadenza mandato del sindaco	Assunzione e incarico ex art. 110 c. 1 Dlgs 267/2000 part time (12 ore/sett.) sino alla scadenza del mandato del Sindaco. Con attribuzione di incarico di Elevata Qualificazione e indennità ad personam per € 6.000 annue rapportate ai mesi di servizio (art. 110 c. 3 Dlgs 267/2000) – assunzione eterofinanziata
Istruttore polizia locale Settore Polizia Locale	PT	Assunzione n. 1 istruttore polizia locale per n. 4 mesi. Assunzione n. 3 istruttori di polizia locale per n. 3 mesi ciascuno	Tempo determinato Periodo estivo	Assunzioni con introiti di cui alla L. 285/1992 art. 208

Piano assunzioni 2026

Cat.	PT	Reclutamento/cessazione	Decorrenza	Note
		ne		
Istruttore polizia locale Settore Polizia Locale		Assunzione n. 1 istruttore polizia locale per n. 4 mesi. Assunzione n. 3 istruttori di polizia locale per n. 3 mesi ciascuno	Periodo estivo	Assunzioni con introiti di cui alla L. 285/1992 art. 208

Piano assunzioni 2027

Cat.	PT	Reclutamento/cessazione	Decorrenza	Note
		ne		
Istruttore polizia locale Settore Polizia Locale		Assunzione n. 1 istruttore polizia locale per n. 4 mesi. Assunzione n. 3 istruttori di polizia locale per n. 3 mesi ciascuno	Periodo estivo	Assunzioni con introiti di cui alla L. 285/1992 art. 208

ALL. A - Calcoli capacità assunzionali 2025 dati rendiconto 2023 (DM 17.3.2020)

Valore parametro media entrate correnti (A)	€ 4.409.671,24
Spesa di personale (2018) (B)	€ 742.234,80
Spesa di personale ultimo rendiconto (2023) (B)	€ 725.049,81
Parametro dell'ente (%) - tab. 1	16,44%
Parametro massimo previsto per Comune di corrispondente fascia demografica (tab. 1)	28,60%
Margine percentuale effettivo	12,16%
Margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2018	€ 518.931,17
Margine assoluto di spesa aggiuntiva rispetto a 2023	€ 536.116,16
Spesa massima possibile annualità corrente rispetto a parametro - tab. 1 (B+C)	€ 1.261.165,97

Spesa massima effettivamente sostenibile annualità corrente (Per anno 2025 riferimento alla spesa corrispondente tab. 1 al netto di resti assunzionali)	€ 1.261.165,97
Spesa per personale prevista annualità corrente	€ 920.997,52
Assunzioni previste nell'anno con resti assunzionali annualità precedenti	
Spesa massima annualità corrente compreso i resti assunzionali	1.261.165,97 €
Margine rispetto a programmato	340.168,45 €

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Nel corso del 2024 si prevede una selezione per progressione economica all'interno della categoria per almeno il 50% degli aventi diritto, da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata. Si prevede un incremento da part time 66.67% al 100% per istruttore amministrativo Settore Amministrativo

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

La spesa per il fabbisogno di personale 2024/2026 trova negli appositi capitoli di bilancio come indicato nell'allegato n. 2, che riporta nelle colonne "COMPETENZE", "ONERI" E "IRAP" gli importi stanziati nel bilancio di previsione 2024/2026. (come meglio dettagliato nell'all. n. 2)

3.3.5 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:

le priorità formative strategiche sono quelle riferite agli appalti, gestione del personale, bilancio dell'ente e formazione in materia di prevenzione della corruzione.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI:

Le risorse interne interne sono quelle offerte da ASMEL della quale il comune è socio, e da Syllabus messe a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Oltre a ciò il comune mette a disposizione un ridotto budget di spesa che sarà ripartito tra i vari settori.

Ogni dipendente dovrà garantire una formazione individuale non inferiore alle 24 ore annuali che saranno anche oggetto di valutazione individuale (linee guida Ministro Zangrillo 28/11/2023).

A tal fine sarà predisposto un apposito "Piano formativo" da approvare in Giunta Comunale.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI:

L'Unione di Comuni Nora e Bithia metterà gratuitamente a disposizione del Comune una piattaforma formativa aggiornata alle ultime novità formative nelle materia di interesse, che consentirà ad ogni dipendente, dopo aver partecipato alla formazione di ottenere il certificato di partecipazione.

