COMUNE DI PATTADA

PROVINCIA DI SASSARI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021E S.M.I

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. 23 DEL 14 marzo 2025

PREMESSA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente

3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Le assunzioni programmate

3.3.2 La dotazione organica

3.3.3 Il programma della formazione del personale

3.3.4 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere

4. MONITORAGGIO

ALLEGATO PIAO 2025-2027- PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, 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 missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, 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, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012, 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, comma1 del decreto legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione del bilancio di previsione, entro 30 giorni dall'approvazione di quest'ultimo, ove così decretato dal Ministero dell'interno.

Con un comunicato del Presidente dello scorso 10 gennaio, l'ANAC ha ricordato che, per gli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al trentesimo giorno successivo al termine di approvazione del bilancio, che se interviene un differimento disposto dal decreto del Ministro non coincide con il termine del 31 dicembre ordinario. Per il 2025 il termine di approvazione del bilancio è stato differito al 28 febbraio 2025 (decreto del Ministero dell'interno 24 dicembre 2024). Il termine per l'adozione del PIAO è il 30 marzo 2025. Il comunicato ANAC, inoltre, segnalava che, ai sensi dal PNA 2022 di cui alla deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano tenuti

all'approvazione del PTPCT o del PIAO, dopo la prima approvazione possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatorio adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO o PTPCT).

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

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- 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.

Con delibera n. 31 del 30 gennaio 2025, l'ANAC ha disposto l'aggiornamento 2024 del Piano nazionale anticorruzione 2022. L' Aggiornamento 2024 al PNA 2022 è rivolto ai comuni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti e fornisce indicazioni per elaborare i contenuti della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che i comuni sono chiamati ad adottare. L'aggiornamento 2024 costituisce la guida di riferimento per gli enti al di sotto di 5.000 abitanti per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso Piano.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 -2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 18/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024- 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 29/12/2023.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

Con il DM 25 luglio 2023 sono stati riformati i principi contabili applicati allegati al d.lgs 118/2011.

In tema di personale, al DUP è stato affidato il compito di definire la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale a livello triennale e annuale "entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente", in considerazione che ormai è affidato al PIAO il compito della programmazione complessiva della strategia dell'ente in materia di risorse umane.

Nella sua versione integrale, il Piano si compone di quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica
2. Sezione Valore pubblico, anticorruzione e trasparenza, lavoro agile e performance
3. Sezione Organizzazione e capitale umano
4. Monitoraggio

L'art. 6 del decreto ministeriale n. 132/2022, ha disciplinato le modalità semplificate per gli enti tenuti all'adozione del PIAO con meno di cinquanta dipendenti, individuando quali "Sezioni" obbligatorie le seguenti:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione.

- Sezione Valore pubblico, limitatamente alla sottosezione "2.3 Rischi corruttivi e trasparenza".

- Sezione Organizzazione e capitale umano relativamente a tutte le sottosezioni di programmazione ma con semplificazione nei contenuti di ciascuna.

L'inserimento del Piano della Performance è facoltativo, ma l'ente ha deciso di approvarlo nel PIAO e non in allegato al PEG.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di personale a partire dal DM 25.07.2023 trova una collocazione nel PIAO eccezion fatta per la programmazione dei profili finanziari che sono invece posti nel DUP, ivi compresa la verifica del rispetto dei limiti assunzionali e della sostenibilità della spesa di personale (già il parere ARCONET n. 51/2022 ne aveva anticipato le linee principali). Il Piano del Fabbisogno all'interno del PIAO si esprime in termini "qualitativi".

Nei termini prescritti dall'art. 6 del d.lgs 165/2001, la "dotazione" organica dell'Ente può tuttora essere utilizzata come strumento regolamentare che disegna l'assetto ideale degli uffici e dei servizi, ma entro il limite della sostenibilità finanziaria misurata nelle modalità prescritte dall'art 33 del d.lgs 33/2019 e declinate operativamente dal DM 30 marzo 2022. Il Piano dei fabbisogni del PIAO quindi è lo strumento programmatico operativo che dà organizzazione alle attività di reclutamento e di formazione professionale, in chiave gestionale.

Da questa articolazione del PIAO degli enti minori, l'ANCI, con nota 64/VSG/SD, nel commentare le linee guida di cui alla circolare del DFP n.2 / 2022, ne ha dedotto che non è possibile individuare per gli enti con meno di 50 dipendenti un obbligo di monitoraggio sul nuovo portale del Dip. della funzione pubblica. Non possono invece essere trascurati i monitoraggi chiesti dall'ANAC per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza Non possono invece essere trascurati i monitoraggi chiesti dall'ANAC per la prevenzione dell'anticorruzione e per la trasparenza.

I contenuti del PIAO relativi alla sezione prevenzione della corruzione e trasparenza avviene nelle forme semplificate che l'art. 6 del DM 30 giugno 2022 riserva alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

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.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Pattada

Indirizzo: Via Roma, 10

Codice fiscale/Partita IVA: 00247490907

Telefono: 079.755114

Sito internet: www.comune.pattada.ss.it

PEC: protocollo.pattada@pec.comunas.it

Sindaco: Angelo Sini

Numero abitanti al 31.12.2024: 2.808 (M 1424, F 1380) Al 31.12.2023: 2.836 (M 1.444, F 1.391) al 31.12.2022: 1.532)

Numero dipendenti di ruolo in servizio al 31.12.2024: 1 segretario comunale, 5 funzionari/EQ, 7 istruttori, 1 operatore esperto

Personale aggiuntivo al 31.12.2024: 2 assistenti PNRR

1.1 Dati relativi alla geolocalizzazione e al territorio dell'Ente:

Pattada, è un borgo di origine medievale, situato nel cuore dell'antica curatorìa d'Anglona, in Provincia di Sassari, nella Sardegna del Nord-Ovest.

Appartenente all'antico territorio del Logudoro e più precisamente alla regione storica del Monteacuto. Fa parte dell'Unione dei Comuni del Logudoro assieme ad Ardara, Ittireddu, Mores, Nughedu San Nicolò, Ozieri e Tula..

Durante il periodo medievale, Pattada fece parte della curatoria di Monte Acuto, nel giudicato di Torres. Alla caduta del giudicato (1259) fu annessa per un certo tempo al giudicato di Arborea. Quando l'Isola fu conquistata

dai catalano-aragonesi, intorno al 1350, Pattada divenne un feudo. Fece parte delle diocesi di Castro. Nel XVIII secolo fu incorporato nel ducato di Monte Acuto, sotto la signoria dei Tellez-Giron di Alcantara, ai quali fu riscattato nel 1839 con la soppressione del sistema feudale.

Erede della tradizione urbanistica medievale, il paese presenta un centro storico dall'aspetto pittoresco, caratterizzato da vicoli e strade in acciottolato sulle quali si affacciano piccole costruzioni in stile liberty e case in granito che, in alcuni casi, ancora conservano i tipici infissi in legno. Accanto alle abitazioni in pietra sono presenti alcuni edifici dalle sobrie facciate neoclassiche.

Il paese è il più alto della provincia di Sassari e tra i primi in Sardegna. La sua economia si fonda sulla tradizionale attività agricola e zootecnica e su una discreta produzione industriale. I pattadesi, che presentano un indice di vecchiaia nella media, vivono per la maggior parte nel capoluogo comunale; il resto della popolazione si divide tra il nucleo urbano minore di Bantine e un piccolo numero di case sparse. Il territorio, ricco di boschi di lecci, querce da sughero e roverelle, ha un profilo geometrico irregolare, con variazioni altimetriche molto accentuate, che vanno da un minimo di 232 a un massimo di 1.093 metri sul livello del mare. L'abitato, interessato da forte espansione edilizia, mantiene, nel suo nucleo storico, le caratteristiche stradine ripide e tortuose e le case in granito; il suo andamento plano-altimetrico è tipico di montagna.

È sede di Pro Loco e di stazione dei carabinieri.

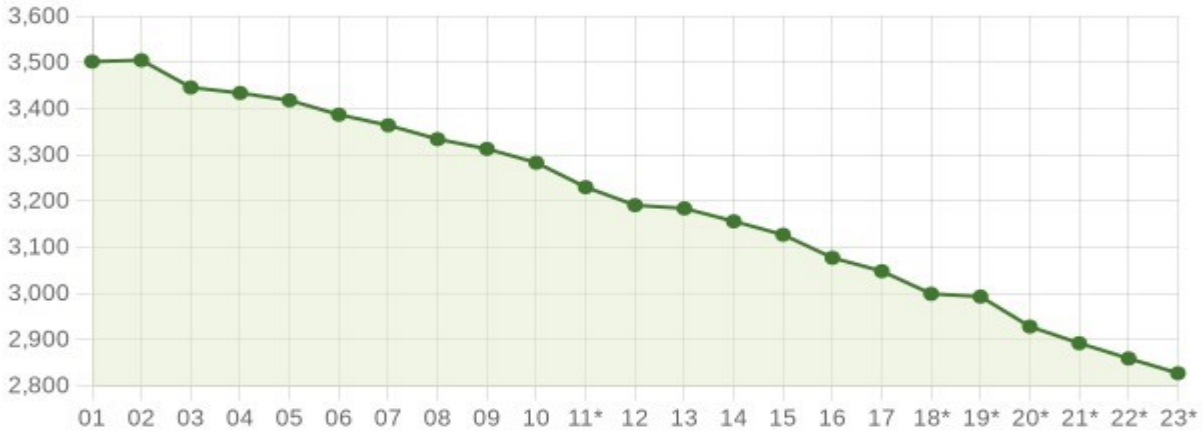
Il paese è famoso per la produzione di esclusivi coltelli a serramanico, detti resolza pattadesa. Altre attività artigianali sono quelle della fabbricazioni di strumenti a corda, principalmente violini, dei “tascas”, rustici zainetti per allevatori, del tipico miele amaro e della cosiddetta spianata, pane a sfoglia di semola di grano duro. Tra gli eventi ricorrenti si segnala la festa di carnevale, caratterizzata dalla sfilata di carri e dal pranzo comunitario. La festa della Patrona, Santa Sabina, si celebra il 29 agosto

L'agricoltura è basata sulla coltivazione di cereali, ortaggi, foraggi, viti e frutta. Accanto al lavoro dei campi si pratica anche l'allevamento di bovini, suini, ovini, caprini, equini e avicoli. Il settore industriale, discretamente sviluppato, si compone di realtà produttive che operano nei comparti: lattiero-caseario, alimentare, tessile, della lavorazione del legno, della produzione di articoli in plastica, dei laterizi, edile e metallurgico. Discreta è anche la presenza del terziario: è fornito il servizio bancario; la rete distributiva riesce a soddisfare sufficientemente le esigenze primarie della popolazione. Le strutture scolastiche assicurano la frequenza delle classi materne, elementari e medie; per l'arricchimento culturale si segnala la biblioteca civica. Nel paese è presente un istituto comprensivo di scuole elementari e medie, al quale fa capo anche una scuola materna, mentre un'altra, la Sant'Anna, fa capo alla parrocchia. L'apparato ricettivo offre possibilità di ristorazione e di soggiorno. A livello sanitario è assicurato il servizio farmaceutico

1.2 Informazioni relative alla composizione demografica e statistiche sulla popolazione:

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pattada dal 2001 al 2024.

Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI PATTADA (SS) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT
(*) post-censimento

POPOLAZIONE al 31 dicembre			
Anno	n. residenti	Variazione assoluta rispetto al 2001	Variazione sull'anno precedente
2001	3.502		
…	…	**…**	**…**
2011	3.230	-272	
…	…	…	…
2021	2.892	-610	
2022	*2.859*	-643	-33
2023	*2.827*	-675	-32
2024	*2.808*	-694	-19

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi degli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.

Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI PATTADA (SS) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2020 al 2023.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2020	1 gen - 31 dic	28	+11	51	+14	-23
2021	1 gen - 31 dic	20	-8	49	-2	-29
2022	1 gen - 31 dic	16	-4	43	-6	-27
2023	1 gen - 31 dic	19	+3	43	0	-24

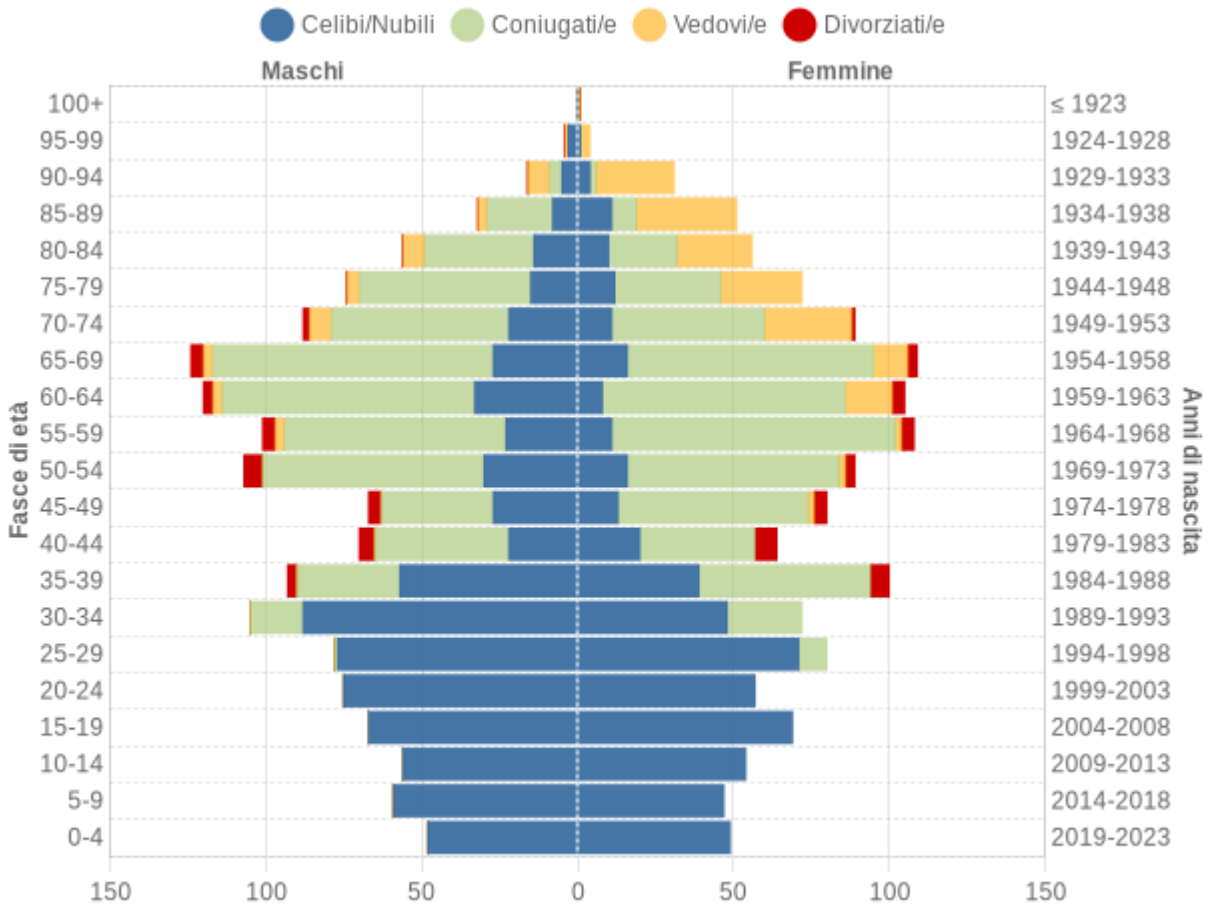
La tabella in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Pattada negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2020	24	4	0	36	3	0	+1	-11
2021	26	1	0	42	4	0	-3	-19
2022	31	4	-	42	1	-	+3	-8
2023	26	5	-	39	2	-	+3	-10

I grafici della struttura della popolazione sono elaborazioni che consentono di analizzare i fabbisogni di servizi della popolazione.

La struttura analitica della popolazione per fasce di età evidenzia che la popolazione è in un costante invecchiamento, con la popolazione in entrata nel mercato del lavoro nettamente inferiore rispetto a quella che ne uscirà nei prossimi 10 anni. La conseguenza è un prevedibile aumento del carico di assistiti da parte del servizio sociale.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2024

COMUNE DI PATTADA (SS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2024 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 18/12/2024 che qui si ritiene integralmente riportata.

2.2 Performance

Tale ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel presente PIAO.

La programmazione degli obiettivi deve essere coerente con tutti gli strumenti di programmazione dell'ente e con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottati nell'ambito dell'Unione dei Comuni del Logudoro

- il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il Nucleo di Valutazione nominato presso l'Unione dei Comuni del Logudoro controlla e rileva la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il Comune di Pattada riconosce l'importanza di una tempestiva attività di programmazione, monitoraggio e valutazione al fine di non depotenziare il sistema di premialità.

La programmazione strategica si deve articolare in obiettivi specifici di performance organizzativa (art. 5 d.lgs 150/2009). Per il Comune di Pattada, per ogni unità organizzativa, si ritiene adeguato assegnare un obiettivo attuativo dell'indirizzo politico locale, oltre agli obiettivi da inserire per legge o per direttive di rango nazionale o regionale., che coinciderà con l'obiettivo individuale del suo responsabile. I responsabili a loro volta attribuiscono ai propri collaboratori gli obiettivi di performance individuale, che possono concorrere o meno agli obiettivi strategici, a secondo del ruolo e delle funzioni svolte. Attesa la piccola dimensione dell'organizzazione, la programmazione strategica si concentra su obiettivi sintetici, rilevanti e significativi dell'andamento dell'intera organizzazione, tali da offrire una panoramica del grado di raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'autorità politica, del progressivo aggiornamento tecnologico e professionale dell'intera struttura nonché il corretto espletamento di tutte le funzioni assegnate all'ente dalla legge o delegate/assegnate dai livelli di governo superiori.

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Nell'ambito della programmazione della performance, l'ente deve conciliare l'azione politica locale con le esigenze di adempiere direttive che arrivano dal legislatore o da organi di governo statale o regionale. L'ente locale infatti concorre con la sua azione anche al perseguimento di politiche di carattere nazionale regionale, e spesso è tenuto ad inserire nel PIAO obiettivi imposti dall'esterno. Per consentire una lettura corretta della strategia adottata dall'Amministrazione e per tenere distinti gli obblighi che arrivano da prescrizioni esterne, si evidenziano in neretto gli obiettivi autonomi.

Anno 2025

	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
UNITA ORGANIZZATIVA DI I LIVELLO					
SEGRETARIO COMUNALE	**Supervisione e supporto alla realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'ente**	**N. obiettivi realizzati/N. obiettivi totali programmati**	**100%**	**Piena realizzazione della programmazione strategica del Comune di Pattada, intervento tempestivo sulle criticità, massimizzazione dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa dell'ente.**	**60**
	RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)	*n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate*	*90%*	*Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Segretario monitora l'andamento dei pagamenti e invia direttive agli uffici per superare le criticità*	*30*
	Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)	*Numero di pubblicazioni assenti emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza*	*0*	*Azzeramento delle omissioni di pubblicazione sul portale trasparenza. Il Segretario monitora lo stato di ottemperanza degli obblighi di pubblicazione e invia direttive agli uffici per superare le criticità*	*5*
	Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)	*ore di formazione individuale di tutto il personale comunale*	*40 ore di formazione individuale di tutto il personale comunale*	*Sviluppo di competenze specialistiche e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza.*	*5*

AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	**Rafforzamento della struttura organizzativa**	**AVVIO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PROGRAMMATE**	**TUTTE LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AVVIATE ENTRO IL 31.12.2025**	**Migliorare l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa, far fronte alle vacanze di organico per garantire i servizi ai cittadini, gli investimenti necessari alla comunità e il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente**	**60**
	RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)	*n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate*	*90%*	*Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Responsabile monitora l'andamento dei pagamenti e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*30*
	Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)	*Numero di pubblicazioni assenti emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza*	*0*	*Azzeramento delle omissioni di pubblicazione sul portale trasparenza. Il Responsabile monitora lo stato di ottemperanza degli obblighi di pubblicazione e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*5*
	Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)	*ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato compreso il responsabile*	*40 ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato*	*Sviluppo di competenze specialistiche e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza. Il responsabile monitora le attività di formazione e adotta gli atti di organizzazione per ottemperare alla direttiva PCM*	*5*
AREA SOCIO CULTURALE	**Ricognizione dei fabbisogni di servizi sociali per le persone disabili, verifica delle prestazioni, delle risorse e delle istituzioni attivabili e avvio delle misure necessarie - Attivazione misure della L. 162/1998**	**REPORT DI ANALISI dei fabbisogni di servizi sociali per le persone disabili, verifica delle prestazioni, delle risorse e delle istituzioni attivabili e avvio delle misure necessarie. Focus sui piani ex L 162/1998 attivati.**	**Consegna di un report all'autorità politica entro il 31.12.2025**	**Efficacia del servizio sociale con attivazione delle prestazioni previste per i soggetti fragili del Comune e analisi del sistema per la programmazione delle prestazioni. Ogni anno l'attività di analisi si concentrerà su una categoria differente di beneficiari per coprire tutti gli ambiti di intervento.**	**60**

	RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)	*n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate*	*90%*	*Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Responsabile monitora l'andamento dei pagamenti e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*30*
	Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)	*Numero di pubblicazioni irregolari emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza*	*0*	*Azzeramento delle irregolarità di pubblicazione sul portale trasparenza. Il Responsabile monitora lo stato di ottemperanza degli obblighi di pubblicazione e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*5*
	Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)	*ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato compreso il responsabile*	*40 ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato*	*Sviluppo di competenze specialistice e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza. Il responsabile monitora le attività di formazione e adotta gli atti di organizzazione per ottemperare alla direttiva PCM*	*5*
AREA TECNICA E DI POLIZIA LOCALE	**Avvio investimenti prioritari individuati dal piano triennale delle opere pubbliche 2025/2027.**	**Avvio delle fasi procedurali programmate entro i termini prescritti**	**Rispetto dei tempi previsti per l'avvio delle fasi di attuazione degli interventi**	**Attuazione del programma di investimenti individuati dall'autorità politica**	**60**
	RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)	*n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate*	*90%*	*Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Responsabile monitora l'andamento dei pagamenti e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*30*

	Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)	*Numero di pubblicazioni assenti emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza*	*0*	*Azzeramento delle omissioni di pubblicazione sul portale trasparenza. Il Responsabile monitora lo stato di ottemperanza degli obblighi di publicazione e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità*	*5*
	Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)	*ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato compreso il responsabile*	*40 ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato*	*Sviluppo di competenze specialistice e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza. Il responsabile monitora le attività di formazione e adotta gli atti di organizzazione per ottemperare alla direttiva PCM*	*5*
AREA FINANZIARIA	**Analisi e programmazione dei flussi di cassa (Attuazione dall'articolo 6, del decreto-legge 19 ottobre 2024, n. 155, convertito nella legge n. 189/2024)**	**Approvazione entro il 28 febbraio del Piano dei flussi di cassa, aggiornamento trimestrale fino al 31.12.2025**	**Adempimenti assolti entro i termini/n. adempimenti prescritti**	**Stima aggiornata della composizione della spesa corrente per missioni e programmi; miglioramento delle previsioni di spesa già in fase di proposta del DUP.**	**60**
	RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)	n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate	1	Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Responsabile monitora l'andamento dei pagamenti e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità	30

	Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)	Numero di pubblicazioni assenti emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza	0	Azzeramento delle omissioni di pubblicazione sul portale trasparenza. Il Responsabile monitora lo stato di ottemperanza degli obblighi di publicazione e adotta gli atti organizzativi per superare le criticità	5
	Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)	ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato compreso il responsabile	40 ore di formazione individuale di tutto il personale assegnato	Sviluppo di competenze specialistice e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza. Il responsabile monitora le attività di formazione e adotta gli atti di organizzazione per ottemperare alla direttiva PCM	5

Anno 2026

UNITA ORGANIZZATIVA DI I LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (Percentuale)
SEGR. COM.					60

	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40
AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	Rafforzamento della struttura organizzativa	AVVIO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PROGRAMMATE NEL PIAO 2026-2028	TUTTE LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AVVIATE ENTRO IL 31.12.2026	Migliorare l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa, far fronte alle vacanze di organico per garantire i servizi ai cittadini, gli investimenti necessari alla comunità e il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente	60
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40
AREA SOCIO CULTURALE	Ricognizione dei fabbisogni di servizi sociali destinati a giovani e anziani, verifica delle azioni attivabili e avvio	Report di analisi dei fabbisogni, del contesto giuridico e socio economico, delle istituzioni coinvolte e delle risorse disponibili per la migliore organizzazione del servizio. Il Report	Presentazione di un report entro il 31 ottobre 2026, contenente l'analisi dei fabbisogni, il resoconto delle misure attivate e le proposte di programmazione per il triennio 2027-2029	Migliorare l'efficienza e l'efficacia del servizio sociale, ponendo le basi per garantire le tutele ai soggetti fragili del Comune nel medio lungo periodo. Ogni anno l'attività di analisi si concentrerà su una	60

	delle misure necessarie	conterrà le proposte di programmazione per il triennio 2027-2029 e il resoconto delle misure attivate nel 2026		categoria differente per coprire tutti gli ambiti.	
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40
AREA TECNICA E DI POLIZIA LOCALE	Attuazione degli investimenti prima annualità del Piano Triennale Opere pubbliche 2026-2028	Avvio delle fasi procedurali programmate entro i termini prescritti	Rispetto dei tempi previsti per l'avvio delle fasi di attuazione degli interventi	Attuazione del programma di investimenti individuati dall'autorità politica	60
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40

AREA FINANZIARIA	Abbattimento dei residui passivi	Report di analisi sul livello dei residui e verifica delle possibilità di riduzione	Consegna di un report all'autorità politica entro il 30 settembre 2026	Riduzione del livello dei residui passivi	

ANNO 2027

UNITA ORGANIZZATIVA DI I LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (Percentuale)
SEGRETARIO COMUNALE					60
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40

AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	Rafforzamento della struttura organizzativa	AVVIO DELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PROGRAMMATE NEL PIAO 2027-2029	TUTTE LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO AVVIATE ENTRO IL 31.12.2027	Migliorare l'efficienza e l'efficacia della struttura organizzativa, far fronte alle vacanze di organico per garantire i servizi ai cittadini, gli investimenti necessari alla comunità e il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente	
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40
AREA SOCIO CULTURALE	Ricognizione dei fabbisogni di servizi sociali destinati alle categorie fragili, verifica delle azioni attivabili e avvio delle misure necessarie	Report di analisi dei fabbisogni, del contesto giuridico e socio economico, delle istituzioni coinvolte e delle risorse disponibili per la migliore organizzazione del servizio. Il Report conterrà le proposte di programmazione per il triennio 2028-2030 e il	Presentazione di un report entro il 31 ottobre 2027, contenente l'analisi dei fabbisogni, il resoconto delle misure attivata e le proposte di programmazione per il triennio 2028-2030	Migliorare l'efficienza e l'efficacia del servizio sociale, ponendo le basi per garantire le tutele ai soggetti fragili del Comune nel medio lungo periodo. Ogni anno l'attività di analisi si concentrerà su una categoria differente per coprire tutti gli ambiti.	60

		resoconto delle misure attivate nel 2027			
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40
AREA TECNICA E DI POLIZIA LOCALE	Attuazione degli investimenti prima annualità del Piano Triennale Opere pubbliche 2027-2029	Avvio delle fasi procedurali programmate entro i termini prescritti	Rispetto dei tempi previsti per l'avvio delle fasi di attuazione degli interventi	Attuazione del programma di investimenti individuati dall'autorità politica	60
	Attuazione di obiettivi di performance imposti da leggi o da direttive governative/regionali	Indicatori prescritti da leggi/direttive	Rispetto del target di legge/direttiva	Attuazione delle direttive governative o di legge	40

AREA FINANZIARIA	Verifica delle variazioni di bilancio su capitoli di parte corrente reiterate negli ultimi tre/cinque anni, per individuare il livello ottimale di dotazione iniziale	Report di analisi della spesa storica di parte corrente per missioni e programmi e delle variazioni di bilancio di parte corrente adottate negli ultimi tre/cinque anni, con evidenza dei capitoli variati con ricorrenza e stima dell'importo medio delle variazioni adottate per capitolo	Consegna di un report all'autorità politica entro il 30 settembre 2025	Stima aggiornata della composizione della spesa corrente per missioni e programmi; adeguamento delle dotazioni di parte corrente già in fase di proposta del bilancio di previsione.	

Come indirizzo generale:

tutto il personale della struttura deve avere un obiettivo di performance dedicato alla formazione professionale, nel minimo di 40 ore individuali;

-tutto il personale che concorre al pagamento delle fatture, ha come obiettivo di miglioramento l'accelerazione dei tempi di pagamento per gli ambiti di competenza;

- tutto il personale deve avere un obiettivo legato al miglioramento dei tempi di pubblicazione dei dati e degli atti di competenza sul portale trasparenza.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'ANAC con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 ha introdotto modalità semplificate di elaborazione del PIAO da parte degli enti minori.

Pattada, in quanto comune con meno di 50 dipendenti, può confermare il PIAO già in vigore, in quanto nell'anno precedente non rileva il verificarsi di alcuna delle seguenti evenienze:

Fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative

Modifiche organizzative rilevanti

Modifiche degli obiettivi strategici

Modifiche significative di altre sezioni del PIAO tali da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza

L'ANAC, infatti ha disposto che laddove i RPCT rilevino che non siano intervenute le circostanze elencate, possono confermare per le successive due annualità la sezione del PIAO. **Per confermare la validità dei contenuti preesistenti, l'organo di indirizzo deve adottare una apposita delibera da pubblicarsi, specificando che non si sono verificati gli eventi sopra descritti.**

L'ANAC conferma la struttura – tipo che gli enti minori possono utilizzare per la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO:

Anagrafica

Obiettivi strategici

Contesto esterno

Contesto interno: Struttura organizzativa, Mappature aree/processi Misure generali

Tuttavia, attese le innovazioni recate dall'aggiornamento 2024 al PNA 2022, si è ritenuto di procedere ad un aggiornamento della mappatura dei rischi, delle misure specifiche di prevenzione e degli indicatori di monitoraggio, che si approva in allegato al presente documento.

2.3.1 Anagrafica

Si rinvia all'anagrafica inserita nella parte generale del PIAO

2.3.2 Obiettivi strategici

Esaminato il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il 2024, si procede ad aggiornare gli obiettivi della prevenzione e della trasparenza come segue.

In coerenza con gli obiettivi generali posti dal Ministro per la pubblica amministrazione di investire sulla formazione del personale, con un obiettivo di almeno 40 ore annuali di formazione per dipendente, l'ente intende concentrare i propri sforzi per un aggiornamento professionale mirato all'etica pubblica, all'aggiornamento in materia di contratti pubblici, contabilità pubblica e procedimento amministrativo, per seguirne l'evoluzione normativa ed adeguare processi e procedimenti al nuovo assetto normativo. E' inoltre convincimento dell'amministrazione che vadano promosse le iniziative di cittadinanza attiva, ad esempio coinvolgendo i cittadini nel controllo degli investimenti in corso sul territorio sul portale Opencoesione e gli altri strumenti simili che sono a dispozione.

Gli obiettivi strategici del Comune di Pattada in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, per le annualità 2025-2027, sono i seguenti:

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle

regole di comportamento per il personale del comune;

- rafforzamento del monitoraggio dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;

- promozione dei rapporti tra dipendenti, utenza e stakeholder, per rafforzare il senso di comunità e il controllo sociale e condivisione, in particolare sugli investimenti pubblici in atto sul territorio, attraverso la promozione all'accesso ai dati aperti presenti su Opencoesione e portali simili;

- miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente", con particolare riferimento ai regolamenti comunali.

2.3.3 Contesto esterno

Preliminarmente, si osserva che ci sono caratteristiche comuni a tutte le comunità piccole dell'area sassarese: la scarsità di popolazione (sotto i tremila abitanti), comunità fittamente intrecciate da legami di parentela e di affinità; gravi problemi di spopolamento; carenze strutturali di servizi di base, come presidi sanitari, istituti scolastici secondari di secondo grado, a volte anche di scuole di infanzia. Nel caso della Provincia di Sassari, non si registra sfiducia nelle istituzioni e la presenza di sottoculture antagoniste dell'ordinamento statale. Non si registrano nei piccoli comuni atteggiamenti di avversione culturale contro le istituzioni pubbliche, che solitamente le organizzazioni criminali cavalcano per promuovere l'omertà, indebolire l'etica pubblica, agevolare i tentativi di infiltrazione nelle istituzioni e per insediare nel territorio, infine, pratiche illecite.

Sulla scorta di quanto consigliato dall'ANAC, si riporta l'ultima rilevazione disponibile da parte del Ministero dell'interno sulla situazione della criminalità sul territorio provinciale. La **"*Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata*" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 15 gennaio 2018",** *disponibile alla pagina web:* http://www.camera.it/leg17/494?idLegislatura=17&categoria=0 38& per la provincia di Sassari, riporta quanto segue:

PROVINCIA DI SASSARI. Nel territorio di Sassari - contrassegnato da un significativo sviluppo economico e da iniziative imprenditoriali nel comparto turistico-alberghiero - non si rilevano reati ascrivibili alla criminalità organizzata di tipo mafioso. Tuttavia, proprio i consistenti margini d'investimento offerti dai settori edile/commerciale, potrebbero esercitare sulle tradizionali organizzazioni criminali forti attrattive di investimento e reimpiego di capitali illecitamente

accumulati, attraverso operazioni di "money laundring". Nell'area settentrionale - contrassegnata dalla presenza di importanti scali portuali ed aeroportuali e a maggior vocazione turistica - prevalgono la consumazione di reati contro il patrimonio. In generale, comunque, il trend dei reati predatori rimane sostanzialmente costante, se confrontato con l'anno precedente (rapine transitate da 88 a 89 e furti -5,7%). Nel comprensorio meridionale - che si distingue per un'economia agropastorale - rileva ancora la commissione di atti intimidatori in pregiudizio di amministratori pubblici, ma anche avverso imprenditori e titolari di esercizi commerciali. Le principali "politiche criminali" continuano ad afferire al traffico di sostanze stupefacenti, gestito sia da sodalizi autoctoni che da compagini straniere, soprattutto di origine nord/centro-africana. Le attività di distribuzione sono concentrate nei grandi centri urbani e nelle zone turistiche della fascia costiera. L'introduzione dei narcotici nell'isola si perfeziona mediante corrieri ovulatori, per via aerea, ovvero ricorrendo ad autovetture imbarcate su traghetti di linea. A livello statistico i delitti in materia di stupefacenti registrano un incremento del 12,4%. In particolare, gli episodi di spaccio aumentano dell'8,2 %. Gli omicidi registrano la medesima incidenza dell'anno precedente (4 casi), mentre i tentati omicidi subiscono una flessione (transitando da 21 a 15). Rimane pressoché costante, il trend relativo alle violenze sessuali (da 27 a 26), mentre risultano in diminuzione le lesioni dolose (- 3,4%). Lo sfruttamento della prostituzione è ascrivibile sia ad elementi autoctoni che ad aggregati delinquenziali provenienti da paesi dell'ex blocco est europeo o soggetti di origine africana (soprattutto nigeriani). Il fenomeno è, comunque, in calo rispetto all'anno precedente (6 episodi, rispetto ai 15 dell'anno precedente). In passato – e, in specie nell'area olbiese2 - sono state documentate la gravitazione di cellule afghane e pakistane, collegate ad organizzazioni transnazionali responsabili della pianificazione e dell'esecuzione di taluni attentati terroristici in territorio estero.

Sulla base dell'analisi e la valutazione del rischio del contesto esterno, di seguito viene descritta la valutazione di impatto consistente nel verificare, in via prognostica, se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'ente si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi (Piano-Tipo allegato al D.M. 132/2022). I BOX di seguito riportati illustrano la sintesi valutativa e i dati derivanti dagli indicatori Anac contesto esterno provinciale su quali, unitamente agli altri dati in possesso dell'ente, si basa la valutazione.

Sintesi della Valutazione impatto contesto esterno

RISULTATO
Vedasi il CRUSCOTTO ANAC "MISURARE LA CORRUZIONE" L'indicatore Composito dei compositi della provincia di Sassari, calcolato utilizzando i domini Istruzione; Criminalita'; Economia e Territorio; Capitale Sociale e' pari a: 105,2 (in un range tra 90.6 e 115.8). variazione anno precedente -0,55%

Indicatori Anac contesto esterno riferiti al valore del Composito Dominio provinciale

Dominio	Valore provinciale	Range di valori	Variazione anno precedente
Istruzione L'indice composito Istruzione e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomati 25-64 anni iscritti in anagrafe; 2. Laureati 30-34 anni iscritti in anagrafe; 3. Giovani (15-29 anni) - NEET.	109,9	80.2 - 121.7	-1,51%
Criminalita' L'indice composito Criminalita' e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reati di corruzione, concussione e peculato; 2. Reati contro l'ordine pubblico e ambientali; 3. Reati contro il patrimonio e l'economia pubblica; 4. Altri reati contro la Pubblica Amministrazione.	101,8	93.9 - 122.6	-0,69%
Economia e territorio L'indice composito Economia e territorio e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialita'; 4. Indice di attrattivita'; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	101,6	79.5 - 119.2	-3,03%
Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale e' calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Segregazione grado V; 2. Cheating grado II matematica; 3. Varianza grado V matematica; 4. Donazione di sangue; 5. Partecipazione delle donne alla vita politica.	107,5	91.5 - 116.4	+3,09%

Contesto normativo

LE MISURE DEL PNA 2022 (agg.to con delibera ANAC 19.12.2023, n. 605)

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, è finalizzato a rafforzare l'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, puntando nello stesso tempo a semplificare e velocizzazione le procedure amministrative. I focus che seguono illustrano le innovazioni introdotte dal PNA 2022

RAFFORZAMENTO DELL'ANTIRICICLAGGIO, IN PARTICOLARE IN RELAZIONE AI FONDI PNRR

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio) si pongono nella stessa ottica di quelle di prevenzione e trasparenza, e cioè la protezione del "valore pubblico".

I presidi in questione, infatti, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi, come strumento di creazione di tale valore, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziate ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Si segnala inoltre che, tutte le amministrazioni pubbliche e gli enti di diritto privato, tenuti ad adottare i PTPCT o le misure integrative del MOG 231 o il documento che tiene luogo del PTPCT, se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007, devono adempiere anche agli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente.

IDENTIFICAZIONE DEL TITOLARE EFFETTIVO DELLE SOCIETÀ CHE CONCORRONO AD APPALTI PUBBLICI

Le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

"Da tempo Anac ha chiesto al Parlamento di introdurre l'obbligo della dichiarazione del titolare effettivo delle società che partecipano alle gare per gli appalti", dichiara il Presidente dell'Anticorruzione, Giuseppe Busia. "Va espressamente indicato l'utilizzo della Banca dati Anac come strumento per raccogliere e tenere aggiornato, a carico degli operatori economici, il dato sui titolari effettivi. In tal modo le Pubbliche amministrazioni possano conoscere chi effettivamente sta dietro le scatole cinesi che spesso coprono il vero titolare della società che vince l'appalto, evitando così corruzione e riciclaggio".

Per la nozione di titolare effettivo, i criteri e le indicazioni ai fini dell'individuazione dello stesso si rinvia a quanto stabilito nella normativa in materia di antiriciclaggio di cui al d.lgs. n. 231/2007 e riportato nelle stesse Linee guida del MEF.

La figura del "titolare effettivo" viene definita dall'art. 1, co. 1, lett. pp), del decreto antiriciclaggio come "la persona fisica o le persone fisiche, diverse dal cliente, nell'interesse della quale o delle quali, in ultima istanza, il rapporto continuativo è istaurato, la prestazione professionale è resa o l'operazione è eseguita". L'art. 20 del medesimo d.lgs. 231 /2007, detta una serie di criteri elencati secondo un ordine gerarchico, in modo che i successivi siano applicabili solo nel caso in cui i primi risultino inutilizzabili (cui si rinvia)

In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini.

Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55.

GLI AGGIORNAMENTI AL PNA 2022

L'ANAC con la variazione al PNA 2022 introdotta a fine 2023, ha osservato che l'introduzione del nuovo codice dei contratti pubblici ha reso strutturali alcuni regimi di affidamento che in precedenza erano stati introdotti in deroga alla

precedente normativa con specifico riferimento all'attuazione di interventi del PNRR. Per questo motivo, l'ANAC ha ritenuto di estendere la portata delle misure previste per gli interventi PNRR a tutti i contratti pubblici.

Così è intervenuta l'ANAC: "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 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". Per questo motivo la sezione anticorruzione e trasparenza del Comune di Pattada del PIAO 2025-2027, per le previsioni di carattere generale, può essere confermata, ma intendendo che le previsioni specificatamente indirizzate al PNRR ora si intendono applicate a tutti gli affidamenti, in quanto soggetti al d.lgs 36/2023. Invece, è aggiornata in allegato la mappatura dei processi a rischio, delle misure specifiche di prevenzione e gli indicatori di monitoraggio.

AGGIORNAMENTO 2024 al PNA 2022

L'aggiornamento 2024 ha fornito nuovi indirizzi agli enti minori per semplificare le attività di redazione della sezione prevenzione corruzione e trasparenza dei rispettivi PIAO. Parte dei suggerimenti erano già stati forniti in documenti distinti. L'aggiornamento 2024 raccoglie semplificazioni, metodi, e deroghe normative adottate per gli enti locali minori in un unico documento.

2.3.4 Contesto interno: Struttura organizzativa, Mappature aree/processi Misure generali

Struttura organizzativa: Si rinvia a quanto riportato nella sezione generale del PIAO.

Mappature aree/processi

L'art. 6 del DM n. 132/2022 dispone l'obbligatorietà, per gli enti minori, della valutazione delle seguenti aree di rischio:

Area contratti pubblici (affidamento di lavori, forniture e servizi di cui al d.lgs. 36/2023, ivi inclusi gli affidamenti diretti).

Area contributi e sovvenzioni (erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati).

Area concorsi e selezioni (procedure svolte per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera).

Area autorizzazioni e concessioni (che con riguardo ai comuni ricomprende, ad esempio, il rilascio di permessi di costruire, le autorizzazioni edilizie anche in sanatoria, i certificati di agibilità, i certificati di destinazione urbanistica (CDU),

ANAC inoltre, con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022, suggerisce di prestare attenzione alle due ulteriori aree di rischio:

Affidamento di incarichi di collaborazione e consulenza;

Partecipazione del comune a enti terzi.

Va sottolineato che le norme di controllo della spesa pubblica (DL 78/2010 e successivi) e quelle sul controllo delle partecipazioni (d.gls 175/2016) rende i fenomeni sopradetti estremamente rari e attivati solo in condizioni di estrema necessità. Il Comune di Pattada al momento non presenta queste casistiche. Collaborazioni e consulenza di valore superiore ai 5.000 euro sono trasmesse per legge alla Corte dei conti, che esercita un controllo stringente sulla legittimità delle procedure.

VALUTAZIONI DI RISCHIO E DELLE MISURE DI PREVENZIONE

Le fasi dell'analisi del rischio, cui i responsabili di P.O. si conformano, sono le seguenti (vedasi agg.to 2024 al PNA 2022).

Fase 1 - identificazione del rischio.

Fase 2 - analisi del rischio

Fase 3 – misurazione del rischio (su scala qualitativa – vedasi PNA 2019).

La metodologia suggerita dall'ANAC è la seguente

1) Per ogni processo rientrante nelle categorie a rischio, deve essere individuato almeno un ipotetico evento rischioso che sarà elencato in un "registro dei rischi" presso il RPCT e allegato al PIAO.

2) Analisi sui cosiddetti fattori abilitanti della corruzione in relazione agli eventi rischiosi identificati nella fase precedente.

3) Stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

L'approccio utilizzabile per stimare l'esposizione delle organizzazioni ai rischi può essere qualitativo, quantitativo o misto; l'ANAC suggerisce di adottare un metodo QUALITATIVO.

In relazione agli indicatori, ANAC ne esemplifica alcuni:

livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo

formale, riduce il rischio;

- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

- grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

La scelta degli indicatori è discrezionale e dipende dall'oggetto di osservazione. Tuttavia, l'ANAC con l'aggiornamento 2024 al PNA 2022 ha proposto una griglia di indicatori che il Comune di Pattada con il presente aggiornamento del PIAO adotta.

L'analisi si concentra sulla ricerca di dati e informazioni oggettive che esprimano un segnale di rischio oggettivo: ANAC esemplifica tre tipo di dati: i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari; le segnalazioni pervenute all'ente o al RPCT (ivi compreso il whistleblower); notizie giornalistiche e risultanze dei controlli interni.

All'esito dell'analisi ANAC suggerisce di applicare una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso). Si tratta di una misurazione qualitativa che dovrà essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze

raccolte. Le linee guida sottolineano che il livello di rischio di ogni processo è quello più alto tra tutti gli eventi corruttivi ipotizzati e analizzati (non la media o altra classificazione).

Gli ipotetici eventi corruttivi da andare ad individuare è sufficiente che siano astrattamente possibili che siano caratterizzati da un particolare stigma sociale. Le aree di rischio sono predeterminate dal DM 30 giugno 2022 alla luce di un contesto nazionale con determinate caratteristiche che ANAC, Corte dei Conti, Ministero dell'interno e le altre autorità pubbliche spesso tratteggiano nei loro documenti e sulla base del quale si vanno a formulare le ipotesi e le analisi a finalità di prevenzione.

Lo schema di scheda per la valutazione del processo dato quanto premesso, assumerà questo aspetto:

Processo	Ipotesi di evento corruttivo (rischio)	precedenti giudiziari	segnalazioni e denunce	altre evidenze	Presenza di fattori esterni amplificatori di rischio (se SI indicare quali)	valutazione del rischio (Alto/Medio/Basso)	Argomentazione	Rischio complessivo (alto/ medio /basso)

Tuttavia, va osservato che le caratteristiche organizzative e operative degli enti minori di un dato territorio si presentano omogenee, nonostante le possibili differenze di organizzazione e di impostazione. Ogni area è influenzata dalla cultura del contesto esterno, che è stata ampiamente tratteggiata in premessa. Poi ci sono caratteristiche comuni a tutte le comunità piccole, fatte di pochi abitanti (sotto i tremila) fortemente intrecciati da legami di parentela e di affinità, spesso distanti da servizi rilevanti, che si misurano con gravi problemi di spopolamento e di carenze strutturali di servizi di base, come presidi sanitari, istituti scolastici secondari di secondo grado.

Misure generali

A fronte dell'aggiornamento 2024 al PNA 2022, non si può trascurare una verifica delle misure generali che ANAC riepiloga e ribadisce come misure obbligatorie anche per gli enti minori.

Dal momento che "le misure generali sono gli accorgimenti organizzativi che permettono di incidere sui *fattori abilitanti* della corruzione", il Comune di Pattada presidia l'aggiornamento costante e per ogni modifica del contesto per quanto riguarda le seguenti misure di prevenzione:

- codice di comportamento dei dipendenti;

Il codice è stato verificato ed è regolarmente pubblicato ed aggiornato in conformità alla normativa vigente. Tutte insieme queste norme costituiscono il codice di comportamento cui i dipendenti del Comune di Pattada si devono conformare.

- autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra–istituzionali;

Le autorizzazioni sono rese in conformità ai limiti posti dal D.Lgs 165/2001, con particolare attenzione all'incompatibilità di cui al DPr 3 del 1957 e in aderenza alle linee guida del Dip. Della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri;

- misure di disciplina del conflitto d'interesse;

Il conflitto di interesse è prontamente segnalato dagli interessati con obbligo di astensione. I regolamenti interni disciplinano l'esercizio sostitutivo delle funzioni per i casi di astensione, per i funzionari. Per gli organi collegiali è sufficiente l'astensione dal dibattito oltre che dal voto.

- formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica;

L'attività formativa è programmata in misura congrua (vedasi sezione PIAO apposita);

- tutela del whistleblower;

Nell'ente sono in corso di attivazione i servizi a disposizione di dipendenti ed utenti

- misure alternative alla rotazione ordinaria;

Nell'ente si realizza un buon livello di controllo incrociato: le pratiche sono esaminate da più funzionari ed è costante la verifica delle istruttorie da parte di altri dipendenti e del Segretario comunale. Sono stati avvicendati, nell'arco dell'ultimo triennio, oltre al Segretario comunale tutti i responsabili delle unità organizzative di primo livello.

- inconferibilità/incompatibilità per funzioni dirigenziali o ad esse equiparabili (Segretario generale e titolari di incarichi di Elevata qualificazione - EQ);

La verifica è puntuale in ogni caso in cui si attribuiscono nuovi incarichi o cambiano le situazioni soggettive dei dipendenti.

- patti di integrità;

L'ente ha adottato il patto di integrità, da sottoscrivere da parte degli affidatari in sede di partecipazione alle procedure di affidamento e comunque sempre in sede di stipula di contratti ove non sottoscritto prima. Lo schema di documento ad ogni buon fine viene riesaminato ed aggiornato ed è allegato al presente documento.

- divieto di pantouflage;

Il personale cessato si impegna a non assumere incarichi in aziende verso cui ha esercitato poteri autoritativi o di controllo; le aziende a loro volta assumono precisi impegni in tutti i contratti e nei patti di integrità sottoscitti-

- monitoraggio dei tempi procedimentali;

L'ente tiene sotto controllo i tempi procedimentali. Sono raccolte inoltre le reazioni dell'utenza per la qualità dei servizi, anche da parte dell'autorità politica, cui la comunità locale si rivolge in caso di problemi;

- Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA);

Con il regolamento di organizzazione la funzione è associata a quella di responsabile del Servizio tecnico.

- commissioni di gara e di concorso;

L'ente, in attuazione della normativa vigente, garantisce la terzietà e la professionalità dei commissari e la parità di genere, generalmente scelti tra il personale interno.

- rotazione straordinaria.

L'ente ha solo di recente assunto un nuovo Segretario comunale titolare, che non è residente e non ha legami con la comunità locale. La posizione di terzietà della figura, già garantita dalle tutele di legge in astratto, è realizzata nel caso concreto anche in relazione alle caratteristiche del professionista prescelto.

2.3.5 Sottosezione trasparenza

Per la sezione trasparenza resta valida la programmazione svolta negli anni precedenti.

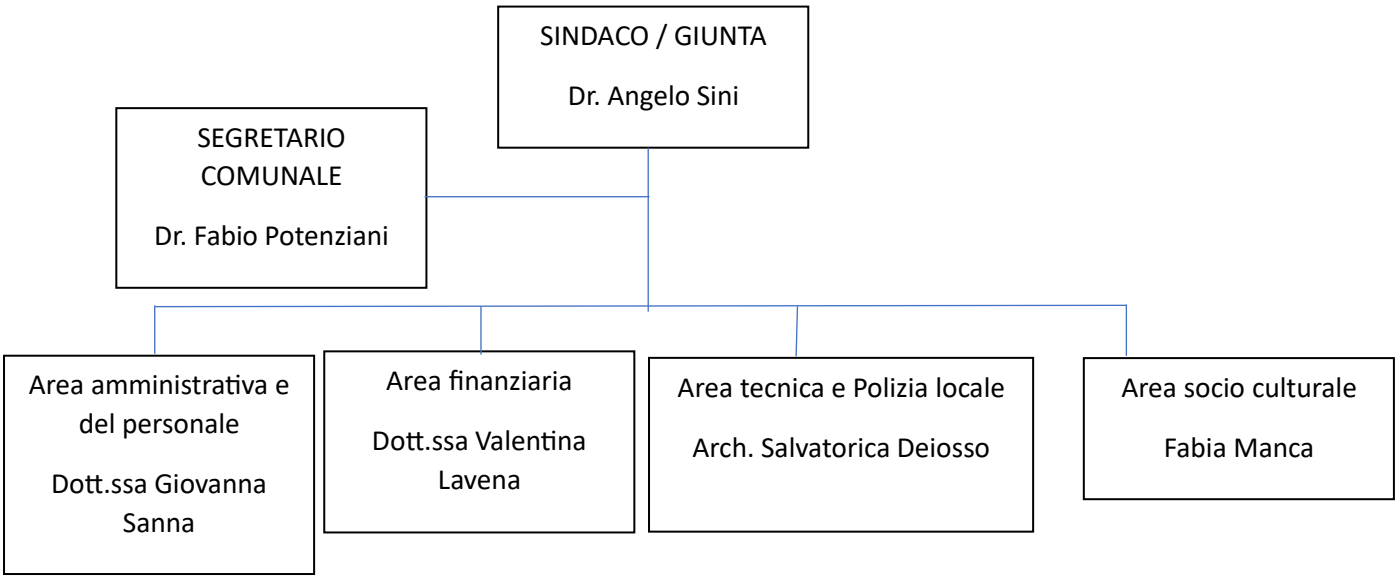
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici

Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente Funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n. 106 del 2/11/2023.

3.1.1 L'Organigramma dell'Ente:



3.1.2 Dettaglio della struttura organizzativa:

Organico in servizio al 31.12.2024

Categoria di inquadramento	cognome	nome	Profilo/famiglia professionale
SEGRETARIO COMUNALE (FASCIA B)	POTENZIANI	FABIO	SEGRETARIO COMUNALE
Funzionario/EQ	SANNA	GIOVANNA	Responsabile Area amministrativa e del personale
Funzionario/EQ	DEIOSSO	SALVATORICA	Responsabile Area tecnica e della polizia locale
Funzionario/EQ	MANCA	FABIA ANTONELLA	Responsabile Area socio-culturale
Funzionario/EQ	BELLU	MARIA LUISA	Assistente sociale
Funzionario/EQ	VIRDIS	NICOLA	Tenente di Polizia Locale
Funzionario/EQ	LAVENA	VALENTINA	Responsabile Area finanziaria
Istruttore	CANU	AGNESE	Istruttore amministrativo
Istruttore	DEIOSSO	ANTONELLA	Istruttore amministrativo
Istruttore	GATTU	GIANFRANCA	Istruttore amministrativo
Istruttore	PALA	GIAN LUIGI	Agente di polizia locale
Istruttore	CARENTE	GIORGIO	istruttore tecnico
Istruttore	CRASTA	LORELLA	Istruttore amministrativo
Operatore esperto	GIAGU	GIAN MARIO	Operaio specializzato

Le posizioni apicali nell'Ente sono ricoperte da funzionari con incarichi di Elevata Qualificazione.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento dei sei servizi resi al cittadino.

In particolare, la sezione contiene:

− le condizionalità e i fattori abilitanti che consentono il lavoro agile e da remoto (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);

− gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;

− i contributi al mantenimento dei livelli quali-quantitativi dei servizi erogati o al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer satisfaction).

Lavoro agile: Le modalità di esecuzione della prestazione a distanza negli enti territoriali è puntualmente disciplinata dagli artt. 63-70 del CCNL Funzioni Locali, sottoscritto in data 16.11.2022. In particolare, l'art. 64 del CCNL stabilisce che l'accesso al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.

Il Regolamento sul Lavoro Agile e da Remoto, è in corso di aggiornamento ed in programma la sua adozione nel primo semestre 2025

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La dotazione e i limiti di spesa per il Piano Triennale dei fabbisogni di personale sono stati compiutamente elaborati in fase di predisposizione del Documento Unico di Programmazione 2025-2027: se ne espone la sintesi.

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 in attuazione della disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, l'ente ha una capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato per l'anno 2025 pari ad € 344.545,34.

Trattandosi di ente virtuoso l'eventuale spesa aggiuntiva per personale a tempo indeterminato deroga al limite complessivo di spesa per il personale di cui all'art. 1 co. 557 del d.lgs 296 del 2006.

Le pubbliche amministrazioni, nel ricorrere al lavoro flessibile, devono rispettare il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal DL 78/2010 – art. 9 comma 28, come modificato dal D.L. n. 90/2014, per come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015, pari al 100% del tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, che per il Comune di Pattada ammonta a € 17.789,28.

Inoltre si evince dai dati di bilancio rappresentati nel DUP la possibilità di accedere ad assunzioni per supporto ai progetti PNRR in deroga ex art. 31-bis del DL 152/2021. Infatti, al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31-bis, ha introdotto una deroga agli ordinari vincoli sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi.

La norma prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità. Sotto il profilo ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026.

Rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari, si introduce un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall'altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato.
In particolare si stabilisce che:
a) le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000;
b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
c) infine, le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).
Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del
regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004).

COMUNE DI PATTADA		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.519.685,71
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2023		150.229,91
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		3.369.455,80
Limite di spesa ex DL 152/2021 31-bis comma 1 * (2,4% della media al netto FCDE)		80.866,94

3.3.1 Le assunzioni programmate

2025

Personale a tempo indeterminato

- 2 istruttori di polizia locale a tempo parziale al 50% (Completamento delle procedure di reclutamento già programmate nel 2024)
- 1 unità di personale a tempo indeterminato nel profilo di istruttore tecnico,
- 1 unità di personale a tempo indeterminato nel profilo di istruttore amministrativo.

Personale a tempo determinato

- sostituzione temporanea di una unità di personale per maternità del Responsabile dell'Area finanziaria - assunzione per 12 ore settimanali, regolata dall'articolo 1, comma 557, della legge 311/2004;
- sostituzione temporanea per maternità del Responsabile dell'area tecnica e della polizia locale, funzionale al completamento di tutti i progetti PNRR in carico all'ente. Tale assunzione si avvarrà della deroga di cui alle disposizioni dell'art. 31-bis del decreto legge 06 novembre 2021, n. 152.

In generale, essendo stato mantenuto nel 2025 la possibilità di turn-over al 100% per gli enti minori, poiché Pattada è ente “virtuoso” nella definizione del DM 17 marzo 2020, si autorizza la sostituzione di tutte le unità di personale che cessino a qualsiasi titolo, o che sospendano il rapporto di servizio senza diritto al mantenimento della retribuzione, o con oneri a carico di altra amministrazione (per la durata dell’assenza), ove l’avvicendamento non comporti nuovi e ulteriori oneri finanziari.

3.3.2 La dotazione organica:

La dotazione organica aggiornata al 1° gennaio 2025 del Comune di Pattada è la seguente.

Aree (CCNL 2019/2022)	U.O. Area amministrativa		U.O. Area socio-culturale		U.O. Area tecnica e polizia locale		U.O. Area finanziaria		Totale	
	Dotazione	Di cui da ricoprire	Dotazione	Di cui da ricoprire	Dotazione	Di cui da ricoprire	Dotazione	Di cui da ricoprire	Dotazione	Di cui da ricoprire
Funzionari ed EQ	1	0	2	0	2	0	1	0	6	0
Istruttori	3	1	0	0	4	2	2	0	9	3
Operatori specializzati	0	0	1	0*	1	0	0	0	2	0
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Si intende parte della dotazione organica anche il Segretario comunale, figura obbligatoria per legge.

*posizione coperta da personale non di ruolo.

3.3.3 Il programma della formazione del personale:

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 2025-2027 mira all'aggiornamento indispensabile ad applicare, prioritariamente, le recenti riforme in tema di procedure di affidamento, rendicontazione di progetti, contabilità, ordinamento degli enti locali.

Sono in programma attività formative rese dall'Albo dei segretari comunali e provinciali, destinate ai Funzionali titolari di posizione EQ, e attraverso la già attiva adesione al Syllabus, messo a disposizione dal Dip. Funzione pubblica.

Attraverso questo secondo strumento il personale procede preliminarmente ad un questionario per l'autovalutazione del livello di aggiornamento professionale possedute e individuare i temi e le materie da approfondire, per poi essere introdotto ad un piano di formazione personalizzato, sugli ambiti di competenza del proprio profilo ed area di inquadramento.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

L'Amministrazione si conforma alla direttiva PCM 14.1.2025, attivando le misure ivi previste per la riqualificazione del proprio personale, attraverso la già attiva adesione al Syllabus , come illustrato nel paragrafo precedente.

La formazione per almeno 40 ore individuali annue è obiettivo di performance individuale per tutto il personale della struttura.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

Le iniziative formative coinvolgeranno tutti i dipendenti dell'ente senza distinzione di genere. Tutti i dipendenti, avuto riguardo alla possibilità di autoorganizzare la frequenza ai corsi in e-learning, si autogestiscono per la partecipazione ad al meno 24 ore annue di formazione prevista dalla direttiva.

Le posizioni organizzative orientano i dipendenti all'adesione ai corsi che sono più importanti per le attività in corso presso ciascun ufficio. In ogni caso, deve essere garantita la frequenza ai corsi di aggiornamento obbligatorio in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, su impulso del RPCT, in materia di prevenzione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, su indirizzo dell'RSPP, e in materia di tutela della privacy, in accordo con il DPO.

Saranno coinvolti i Servizi in cui è strutturato il sistema organizzato del Comune.

I Responsabili di ciascun servizio possono individuare i corsi di formazione che i dipendenti appartenenti al proprio Servizio devono frequentare obbligatoriamente.

Ciascun dipendente potrà inoltre proporre e concordare con il proprio Responsabile privilegiando la partecipazione a corsi di formazione gratuiti, sia in modalità on line (webinar) che in presenza, pertinenti alle proprie mansioni e al Servizio di appartenenza.

Ciascun Responsabile dovrà garantire che ogni dipendente partecipi almeno ad un corso di formazione tra quelli previsti per tutto il personale.

I Responsabili concorderanno i corsi relativi alla loro formazione con il Segretario Comunale.

Gli interventi formativi si articoleranno:

- in attività seminariali, - in attività d'aula,
- in attività di affiancamento sul posto di lavoro e attività di formazione a distanza (webinar).

Le attività formative che l'Ente andrà ad effettuare nel triennio di riferimento 2025/2027potranno riguardare in le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo).

AREA TEMATICA	PARTECIPANTI
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Trasformazione digitale della PA	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Sicurezza informatica nella PA	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Responsabilità dei dipendenti pubblici	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
ANPR, CIE, Censimento Continuo, Privacy – Anagrafe	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi sotto sotto-soglia, procedure MEPA e CAT Sardegna), RUP nei lavori pubblici	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Aggiornamento AUTOCAD	– Area degli Istruttori

	– Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Aggiornamento in ambito ambientale e territorio (risparmio energetico, protezione civile, VIA, AUA, SCIA, procedimento sanzionatorio, presidio territorio, etc.)	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata ed in ambito e tributario	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Formazione contabile/Finanziaria (es. elementi di contabilità finanziaria per dipendenti comunali addetti a servizi non finanziari)	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Affidamento servizi sociali (convenzioni, Accordi, protocolli, collaborazioni tra P.A. e soggetti del terzo settore)	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Strumenti di comunicazione, relazioni con il pubblico e social media nella pubblica amministrazione	– Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Messi notificatori	– Area degli Operatori Esperti, – Area degli Istruttori – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Gli interventi formativi si propongono di trasmettere idonee competenze, sia di carattere generale che di approfondimento tecnico, perseguendo i seguenti obiettivi e risultati attesi:

- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali.

3.3.4 Le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere:

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 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La legislazione vigente mira dunque a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nelle quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Lo strumento imposto dal legislatore per realizzare tale obiettivo è individuato dallo stesso legislatore nell'obbligo di motivare – in modo esplicito ed adeguato – la scelta del candidato di sesso maschile "in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso" (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/06). La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è, quindi, un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano di azioni positive il Comune di Pattada 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 con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener

conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Tutto ciò considerato le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne.

Sono misure "speciali" in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e "temporanee in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Come già enunciato quindi le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice. Il Comune di Pattada, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, con il presente documento intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'ente.

Per l'aggiornamento al Piano delle azioni positive per il periodo 2025-2027, si rinvia all'allegato.

4. MONITORAGGIO

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione.

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità

ALLEGATO PIAO 2025-2027

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Pattada si distingue per una etereogeneità di figure in tutti i ruoli e a tutti i livelli dell'organizzazione, tale da rappresentare un modello di equilibrio importante e un esempio in materia di parità e di pari opportunità. Di seguito l'articolazione dell'ente per genere.

Consiglieri: 4 donne e 8 uomini. Il Sindaco è uomo, il Presidente del Consiglio è donna.

Titolari di P.O.: 4 donne.

Segretario comunale: Uomo

Il personale di ruolo complessivo è composto da 13 unità, compreso il Segretario comunale (55%) di cui 4 uomini e 8 donne.

La Giunta è composta da quattro componenti di cui tre uomini e una donna.

Sia la componente politica che la componente amministrativa risultano molto equilibrate. La partecipazione femminile è adeguata e conforme al contesto socioculturale.

Dato atto che il personale risulta equamente distribuito per genere, si ritiene opportuno invece orientare gli interventi per le pari opportunità in senso più ampio.

Segnalazioni di discriminazione

Nel Comune di Pattada non si sono mai verificati fenomeni discriminatori nei confronti del personale dipendente. In particolare, si escludono discriminazioni relative a: accesso al lavoro, trattamento giuridico, economico e accesso in carriera, accesso a prestazioni previdenziali, matrimonio, diritti connessi alla maternità, domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino.

Per quanto sopra esposto, possono essere individuate le seguenti aree di intervento:

Area 1 Equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa

Area 2 Inclusione sociale

Area 3 Promozione e tutela della salute

In considerazione della fase di riorganizzazione dell'ente, le iniziative sono ragionate per dispiegare i loro effetti nell'intero triennio. Il primo anno sarà dedicato alla messa a regime dello smart- working, strumento che il comune

non ha mai attivato se non in forma emergenziale in situazioni sporadiche. L'attivazione di iniziative nelle altre aree, ancora in fase di ideazione e da sottoporre al confronto di personale e OO.SS. è programmata per le annualità successive.

Anno 2025

Area 1 - Equilibrio vita/lavro e nella cultura organizzativa.

1. Il Comune di Pattada promuove il ricorso allo smart working come strumento utile a promuovere le pari opportunità. Con aggiornamento del regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, il comune ha disciplinato lo smart working individuando le fasce di lavoratori deboli cui agevolare la fruizione.

Al contempo, si interviene con:

- attività di formazione

- misure di innovazione tecnologica,

per agevolare la fruizione di tutte le innovazioni organizzative in corso di introduzione.

Il sistema è stato collaudato e le misure introdotte sono promosse a pieno regime.

2. Nell'Ente è istituito un orario flessibile in entrata, fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico; si intende quindi promuovere consapevolezza e capacità di iniziativa sul tema della conciliazione dei tempi nei contesti lavorativi e nei servizi quale condizione per promuovere la qualità della vita e del lavoro delle persone.

Anno 2026

Area 2 - Inclusione sociale

L'ente promuove gli spazi di socializzazione. Il personale è coinvolto nei dibattiti sui temi di interesse dei lavoratori.

Sono promosse le occasioni di formazione, utili sia rafforzare le competenze e ad evitare l'insorgere di nuovi divari legati alle diverse possibilità di accesso alla conoscenza, e anche a finalità sociali, per la possibilità di creare occasioni di incontro tra lavoratori.

Sono promosse, infine, azioni di sostegno alle famiglie ulteriori, quali borse di studio per i figli dei dipendenti meritevoli.

Anno 2027

Area 3 - Promozione e tutela della salute

Il comune di Pattada riconosce l'utilità delle forme di assicurazione aziendali per la tutela della Salute ed esamina la possibilità di introdurre strumenti di welfare per favorire il benessere dei lavoratori anche oltre gli orari di ufficio. Queste misure possono in qualche caso ovviare ai limiti dei tradizionali strumenti di incentivazione finanziaria dei lavoratori.