



COMUNE DI MARACALAGONIS

CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2022 - 2024**

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

SOMMARIO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

MAPPA DI APPROVAZIONE DEI DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

PREMESSA E RIFERIMENTI NORMATIVI.

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), il quale visto come una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa ed 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.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il D.M. 24 giugno 2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto col Ministro dell'Economia e delle Finanze prevede all'art. 7 che il Piano Integrato di attività e organizzazione venga adottato entro il 31 gennaio con durata triennale e aggiornato annualmente entro la stessa data.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata inizialmente al 30 giugno 2022.

Il successivo D.M. 24 giugno 2022 già citato all'art. 8, comma 3, ha previsto per l'approvazione del PIAO il differimento di 120 giorni rispetto al termine di approvazione del bilancio di previsione.

Con il Decreto del 28 luglio 2022 il Ministro dell'Interno si è disposto l'ulteriore differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 da parte degli enti locali al 31 agosto 2022, pertanto, lo stesso PIAO trova approvazione entro il 31 dicembre 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività:

- di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio;

- di all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2;

- dell'art. 6 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025 e viene predisposto richiamando gli atti già approvati nel corso dell'anno 2022 da intendersi come parte integrante anche se non materialmente allegati ad esso.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	Maracalagonis
Indirizzo	Via Nazionale n. 61
Recapito telefonico	07070501
Indirizzo internet	https://www.comune.maracalagonis.ca.it/
e-mail	protocollo@comune.maracalagonis.ca.it
PEC	protocollo@pec.comune.maracalagonis.ca.it
Codice fiscale/Partita IVA	80011730928 - 01894520921
Sindaco	Fadda Francesca
Giunta	Melis Antonio (Vicesindaco) Fogli Ennio Mulliri Martina Corona Maria Paola Pinna Francesco
Consiglio Comunale	Melis Elisabetta (Presidente del Consiglio) Fadda Francesca Perra Mariangela Pinna Saverio Melis Antonio Mudu Gianluca Mulliri Martina Corona Maria Paola Fogli Ennio Ghironi Elio Pisu Valentina Perra Laura Putzu Maria Vincenza Ghironi Sebastiano Contini Gregorio Pinna Francesco Angioni Salvatore
Segretario Comunale	Dott.ssa Maria Lucia Chessa
Numero dipendenti a tempo indeterminato al 31.12.2021	34
Comparto di appartenenza	Enti Locali

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

2.1. VALORE PUBBLICO.

Nel concetto di “Valore pubblico” è racchiuso il miglioramento del livello complessivo di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholders, nelle varie prospettive (economica, sociale, ambientale, ecc.) da generare attraverso l’azione dell’apparato comunale. A questo risultato, sono orientate le pianificazioni strategiche definite dagli organi comunali.

La pianificazione strategica comunale viene esplicitata attraverso due documenti fondamentali: il programma di mandato del Sindaco, previsto dal comma 3 dell’art. 46 del D. LGS. 18 agosto 2000, n. 267 “Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali” e il Documento Unico di Programmazione, disciplinato dall’articolo 170 del richiamato decreto legislativo.

2.2. PERFORMANCE

Il ciclo della performance ha trovato la sua regolamentazione nella deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 5 settembre 2022 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano degli Obiettivi e Piano delle Performance 2022/2024.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 29 aprile 2022 è strutturato in 3 documenti, il Piano vero e proprio, la mappatura dei processi con la valutazione dei rischi e l’elenco degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D. Lgs 33/2013.

Di seguito gli atti amministrativi approvati dall’Ente nel corso dell’anno 2022, da intendersi e considerarsi come parte integrante del PIAO 2022-2024 per la **SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE** anche se ad esso non materialmente allegati ed a cui si rinvia:

2.1. VALORE PUBBLICO	1) Relazione di inizio mandato del Sindaco - anni 2020-2025 del 26/01/2021; 2) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 30 maggio 2022; 3) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 25 del 1 agosto 2022;
2.2. PERFORMANCE	1) Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 del d.lgs. n. 267/2000) - Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance annualita' 2022/2024- Allegati A - A1- A2 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 5 settembre 2022 2) Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 - Aggiornamento anno 2022 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 12 aprile 2022;
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 - Approvazione del Piano, Mappatura dei processi e obblighi di pubblicazione - Deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 29 aprile 2022

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Elemento importante del PIAO è il capitale umano, l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori che operano e compongono l'Ente, figure chiave e valore dell'Amministrazione.

In tale ottica il D.L. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera b), definisce che all'interno dello strumento di programmazione deve essere evidenziata *“la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenza trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale”* e alla lettera c) *“compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b)”*.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Per quanto concerne la struttura organizzativa dell'Ente si riporta la macrostruttura riportata nell'all. 11 denominato *“Organigramma”* Piano Esecutivo di Gestione di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 5 settembre 2022.

COMUNE DI MARACALAGONIS ORGANIGRAMMA



Per quanto concerne l'assegnazione delle risorse umane si riporta parte dell'all. C al Piano Esecutivo di Gestione denominato "Assegnazione Risorse Umane"

SETTORE I - ECONOMICO-FINANZIARIO, RISORSE UMANE E AMMINISTRAZIONE GENERALE

RESPONSABILE: IGNAZIA PODDA (AD INTERIM)

N.	COGNOME E NOME	CAT. GIURIDICA	POS. ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE
1	<i>Posto vacante da ricoprire</i>	D1	D1	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile
2	Corona Maria Illuminata	C	C4	Istruttore Amm.vo Contabile
3	Pinna Stefania	C	C4	Istruttore Amm.vo Contabile
4	Zanda Angela	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
5	Massa Simonetta	C	C3	Istruttore Amm.vo Contabile
6	Marini Giulia	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
7	Pedditz Giuseppe	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
8	Pinna Silvia	C	C4	Istruttore Amm.vo Contabile
9	Porceddu Cristina	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
10	Cocco Barbara	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
11	Cocco Sabrina	B	B3	Collaboratore Amministrativo Messo Comunale
12	Deiana Fabrizio 50%	B	B4	Esecutore

SETTORE II - POLITICHE SOCIALI

RESPONSABILE: IGNAZIA PODDA

N.	COGNOME E NOME	CAT. GIURIDICA	POS. ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Podda Ignazia	D1	D4	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile
2	Onali Simonetta	D1	D3	Assistente Sociale
3	Urru Luana	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
4	Carta Silvia	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile

SETTORE III- POLIZIA LOCALE E SERVIZI DEMOGRAFICI

RESPONSABILE: STEFANO PINNA

N.	COGNOME E NOME	CAT. GIURIDICA	POS. ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE
4	Pinna Stefano	C	D1	Vigile urbano
2	Pisu Cesare	D1	D2	Istruttore Direttivo Vigilanza (in comando)
3	Pedditz Maurizio	C	C4	Vigile urbano
5	Ganga Maria Cristina	C	C4	Vigile urbano
6	Erru Cesare	C	C2	Istruttore Amm.vo Contabile
7	Fadda Marianna	C	C4	Istruttore Amm.vo Contabile
8	Puddu Giuseppe	C	C2	Istruttore Amm.vo Contabile

SETTORE IV - PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO, SICUREZZA DEL LAVORO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

RESPONSABILE: CINZIA PERRA

N.	COGNOME E NOME	CAT. GIURIDICA	POS. ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Perra Cinzia	D1	D2	Istruttore Direttivo Tecnico
3	Mascia Orlando	C	C4	Istruttore Amm.vo Contabile
4	Massa Bernardo	B1	B4	Esecutore
5	Picci Stefano 50%	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile
6	Manca Elisabetta	C	C1	Istruttore Tecnico

SETTORE V - LA VORI PUBBLICI, SERVIZI TECNOLOGICI, AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE

RESPONSABILE: MAURO ETZI

N.	COGNOME E NOME	CAT. GIURIDICA	POS. ECONOMICA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Etzi Mauro	D1	D4	Istruttore Direttivo Tecnico
2	Manis Giovanni	C	C1	Istruttore Tecnico
4	Deiana Fabrizio 50%	B	B4	Esecutore
5	Piga Giuseppe	B	B4	Esecutore
6	Mascia Efsio	B	B3	Esecutore
7	Marini Eugenio	B	B3	Esecutore
5	Picci Stefano 50%	C	C1	Istruttore Amm.vo Contabile

Infine per quanto attiene la dotazione organica si rimanda all'all. B presente nel Piano Triennale del Fabbisogno, richiamato integralmente nella sezione 3.3 e allegato al presente documento.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 31.12.2021

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2021		Nuovi posti da coprire per effetto del presente piano		Totali posti presenti in dotazione organica con il presente fabbisogno	
	FT	PT	FT	PT	FT	PT
Segretario	1	0	0	0	1	0
D3	0	0	0	0	0	0
D	5	1	3	0	9	1
C**	19	1	2	2	21	3
B3*	6	2	2	0	8	2
B	3	0	0	0	3	0
A	0	0	0	0	0	0
TOTALE	34	4	7	2	42	6

** Di cui n. 2 posti ricoperti con personale a tempo determinato

* Di cui n. 3 posto ricoperto con personale a tempo determinato

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

A seguito dell'emergenza sanitaria legata al Covid 19, l'Ente ha avviato una nuova modalità di lavoro in forma agile con caratteristiche emergenziali.

Superata tale fase, l'Ente ha scelto di proseguire con il percorso sviluppato ma occorre ancora definire il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA) che ne descriverà le modalità anche nella sua forma ordinaria.

Si rimanda alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 18/01/2022 recante oggetto "Adozione di misure per l'attuazione dei DPCM 23 settembre 2021 e 8 ottobre 2021 - Lavoro Agile".

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

In ottemperanza a quanto disposto dal D.L. 80/2021, art. 6, comma 2, lettera c), si definiscono le necessità e le modalità di reclutamento del personale per il prossimo triennio, richiamando il Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022-2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 12 aprile 2022 e le sue successive modifiche.

Di seguito gli atti amministrativi approvati dall'Ente nel corso dell'anno 2022, da intendersi e considerarsi come parte integrante del PIAO 2022-2024 per la **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** anche se ad esso non materialmente allegati ed a cui si rinvia:

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	1) Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 del d.lgs. n. 267/2000) - Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della Performance annualità 2022/2024 - All. 11 - Organigramma- All. 12 Funzionigramma - All. C - Assegnazione Risorse Umane - Deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 5 settembre 2022; 2) Piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2022/2024 - all. B - Dotazione organica Ente - Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 12 aprile 2022.
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Adozione di misure per l'attuazione dei DPCM 23 settembre 2021 e 8 ottobre 2021 - Lavoro Agile - Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 18/01/2022
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	1) Piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2022/2024 - all. A Piano Occupazionale 2022-2024; all. B Dotazione organica Ente; All. C Prospetto Spesa del Personale; All. D Prospetto spesa calcolo nuove assunzioni; All. E Prospetto calcolo limite lavoro flessibile - Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 12 aprile 2022; 2) Modifica al fabbisogno del personale triennio 2022/2024 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 2 agosto 2022; 3) Modifica al fabbisogno del personale triennio 2022/2024 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 27 ottobre 2022

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.

A. Piano della Performance 2022-2024

B. Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024

C. Misure per lo svolgimento del Lavoro Agile (POLA)

D. Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024

E. Piano delle azioni positive 2022-2024