

Comune di Pauli Arbarei
Provincia di Sud Sardegna

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

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

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 si pone in continuità con il Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024, consultabile al link <https://egov.halleysardegna.com/pauliarbarei/zf/index.php/atti-generalis>

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Ai sensi dell'art. 6 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.

Inoltre, sempre con riferimento alla sezione Anticorruzione il PNA 2022, consente alle amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti di poter, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6 dello stesso PNA che vengono qui di seguito sintetizzate:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti
- siano stati modificati gli obiettivi strategici
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2 e cioè:

- a) Struttura organizzativa: in questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) Organizzazione del lavoro agile: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la

strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione

- Piano triennale dei fabbisogni di personale: 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani quivi assorbiti.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Pauli Arbarei	
Indirizzo	Via Papa Giovanni XXIII n. 6	
Recapito telefonico	070939955	
Indirizzo internet	https://www.comune.pauliarbarei.su.it/it/	
e-mail	protocollo@comune.pauliarbarei.ca.it	
PEC	comune.pauliarbarei@pec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	82000530921 - P.Iva: 01494400920	
Sindaco	Antonio Sanna	
Numero dipendenti al 31.12.2022	6	
Numero abitanti al 31.12.2022	568	

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE		
		NOTE
Programma zione VALORE PUBBLIC O	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 4 del 27/03/2023	
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA		
<p>Per gli enti con meno di 50 dipendenti, il PNA 2022, ha introdotto alcune misure di semplificazione, quali la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, in assenza delle seguenti fattispecie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative - siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti - siano stati modificati gli obiettivi strategici - siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. <p>In aderenza alle indicazioni contenute nel PNA per gli enti con meno di 50 dipendenti, la sezione anticorruzione del PIAO del comune di Pauli Arbarei, verificata l'assenza di eventi corruttivi e l'insussistenza delle altre condizioni sopra richiamate, si pone in linea di continuità con i contenuti dei PTPCT già adottati, e pertanto – analizzato il contesto interno ed esterno come auspicato dall'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 ,possono in questa fase ritenersi applicabili le misure già adottate nel PTPCT 2022/2024.</p>		
Analisi contesto esterno	<p>L'analisi del contesto esterno ha quale obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione e l'ente operano, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Pauli Arbarei è un piccolo paese della provincia del Sud Sardegna a 140 metri s.l.m. con una superficie di 15,14 Km² e a vocazione prevalentemente agro pastorale. Il suo paesaggio, tipicamente marmillesse, è composto da un'armoniosa alternanza di fertili</p>	

	<p>pianure e di dolci colline. La comunità è dedicata prevalentemente al lavoro agricolo, con importanti produzioni di cereali e legumi, e all'allevamento ovi-caprino, dove emergono realtà di eccellenza regionale per la selezione di capi ovini.</p> <p>Per quanto concerne il contesto socio-economico, si evidenzia che nel Comune di Pauli Arbarei, l'agricoltura e la pastorizia costituiscono le principali attività economiche del territorio, non essendo significativi e rilevanti i dati degli occupati nel terziario e nel commercio. I dati economico – occupazionali del Paese non sono confortanti, registrandosi una situazione non dissimile a quella che vivono tutti i paesi del centro Sardegna. Infatti, l'economia prevalentemente agro-pastorale non riesce ad arginare il progressivo fenomeno dello spopolamento. Anche la situazione occupazionale del Comune è simile a quella dei paesi limitrofi: le occasioni di lavoro sono incapaci di offrire prospettive di stabilità a quanti, giovani e meno giovani, aspirano a entrare nel mercato del lavoro. Anche l'ente si fa portatore di forme di sostegno al mercato del lavoro attraverso iniziative, anche in attuazione di misure regionali, che consentono a persone svantaggiate qualche mese di occupazione all'anno. Diretta conseguenza della carenza di posti di lavoro è lo spopolamento, che colpisce anche questo Comune per effetto dell'emigrazione cui sono costretti soprattutto i giovani in cerca di un'occupazione.</p> <p>Le informazioni sul contesto esterno si possono ricavare dalla relazione periodica sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentata annualmente in Parlamento dal Ministero dell'Interno consultabile all'indirizzo https://www.camera.it/leg18/491?idLegislatura=18&categoria=038&tipologiaDoc=documento&numero=005&doc=pdfel</p> <p>Ulteriori informazioni sono desumibili dalle relazioni semestrali relative all'attività svolta e ai risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) scaricabili al link: https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/</p> <p>La relazione ANAC sull'attività svolta presentata alla Camera dei Deputati in data 23 giugno 2022 è reperibile al link: https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-2021-1.</p> <p>Nello specifico, per quanto concerne il territorio dell'ente, anche attraverso l'analisi dei dati in possesso del Comando di Polizia Locale si evidenzia preliminarmente la non sussistenza di fenomeni illeciti di particolare gravità.</p> <p>Non si registrano aspetti di particolare rilievo concernenti la sicurezza pubblica. L'attività di prevenzione e repressione viene svolta dalla Stazione dei Carabinieri ubicata presso il Comune di Lunamatrona, con l'ausilio della Polizia Locale.</p> <p>L'occupazione, specialmente per quanto riguarda i giovani e le donne, presenta situazioni allarmanti, come si evince dall'indice di vulnerabilità sociale (ovvero l'esposizione di alcune fasce di popolazione a situazioni di rischio, inteso come incertezza della propria condizione sociale ed economica). Dall'analisi dei dati pubblicati da ISTAT e reperibili al seguente link https://ottomilacensus.istat.it/sottotema/106/106012/11/ si rileva tuttavia come tale indice sia in linea con quello degli altri enti della Regione Sardegna e sia rimasto costante per l'ente in indirizzo dal 1991 ad oggi sebbene sia lievemente migliorato dal 2001 al 2011. Nonostante quindi questi dati inducano ad una riflessione approfondita, gli stessi, tuttavia, non necessariamente si traducono in un'effettiva situazione di disagio materiale e sociale.</p> <p>Infatti, nel complesso il comune di Pauli Arbarei ha una bassa incidenza di eventi criminosi in generale e corruttivi in particolare.</p>
Analisi contesto	Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa, che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruzione.

interno	<p>Il comune di Pauli Arbarei ha attualmente 6 dipendenti (di cui un art. 110 TUEL al settore tecnico) e un segretario comunale in convenzione con altri due enti.</p> <p>La struttura organizzativa dell'ente è attualmente articolata in 3 aree: finanziaria/amministrativa – tecnica e sociale a cui fanno capo rispettivamente n. 3 responsabili titolari di P.O.</p> <p>Il modello organizzativo sinteticamente descritto si iscrive in uno schema elementare, semplice e poco strutturato, tipico degli enti di piccole dimensioni, con una struttura amministrativa dotata di risorse limitate. Il numero di dipendenti effettivamente in servizio appare sottodimensionato rispetto agli enti di pari dimensioni in tutti i settori di riferimento. Si evidenzia come siano attualmente in corso le procedure selettive per l'assunzione di un operatore esperto ex cat. b3, di un istruttore da assegnare all'ufficio tecnico e di n.1 funzionario da assegnare all'ufficio amministrativo e finanziario.</p> <p>Il personale possiede un buon livello di competenze professionali nello specifico ambito settoriale assegnato, anche se necessiterebbe di maggiore conoscenza dei sistemi e delle tecnologie informatiche da sviluppare attraverso apposite giornate formative nonché di una generale riorganizzazione al fine di meglio portare assicurare il buon andamento dell'amministrazione.</p> <p>Il titoli di studio posseduti dai dipendenti sono suddivisi in tale maniera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. 1 titoli di scuola secondaria di 2° grado, posseduti da 1 dipendenti posizionati nella categoria D – titolare di P.O.; - n. 5 titoli di laurea magistrale, posseduti dai dipendenti posizionati nella categoria D e da un dipendente di categoria C. <p>L'analisi del contesto interno evidenzia comunque la presenza di una struttura sana, non esposta a rischi corruttivi, rispettosa delle direttive in materia di anticorruzione e trasparenza anche se in forte difficoltà nel rispetto delle tempistiche imposte in ragione della gravissima carenza di personale e del continuo mutamento della struttura organizzativa avvenuto negli ultimi anni (dove si sono registrati pensionamenti e mobilità e spesso non si è proceduto ad una integrazione tempestiva del personale venuto meno negli anni).</p>
Considerazioni generali	<p>Al fine di aggiornare la sezione anticorruzione, il comune di Pauli Arbarei ha pubblicato sul proprio sito istituzionale dal 9 al 21 di gennaio, un avviso di preinformazione rivolto agli stakeholders, per recepire eventuali proposte ed osservazioni.</p> <p>Alla scadenza del termine non è pervenuta alcuna osservazione.</p> <p>Dall'analisi effettuata con riferimento al contesto esterno ed interno e tenuto conto dell'assenza nell'anno 2022 di eventi corruttivi, si confermano per l'anno 2023 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021/2023, consultabile al seguente link: https://egov.halleysardegna.com/pauliarbarei/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8</p>
Mappatura dei processi	<p>si confermano per l'anno 2023 le misure già adottate nel piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022/2024, consultabile al seguente link: https://egov.halleysardegna.com/pauliarbarei/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/8</p>
PERFORMANCE	
<p>Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione. Si rimanda pertanto a separato atto l'individuazione degli obiettivi di performance individuale e collettiva per l'anno 2023.</p>	

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, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 27/03/2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		
		NOTE
Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n.50 del 10/08/2015	
Azioni concrete per favorire le pari opportunità, ex art. 48 D.Lgs. 198/2006	Piano Azioni Positive 2023/2025 – allegato 1	Parere favorevole della consigliera di parità prot. 49 del 19.01.2023
Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Regolamento lavoro agile – allegato 2	Trasmesso alle organizzazioni sindacali per informativa con nota prot.1419 del 22.03.2023
Sezione I - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, allegato 3	Approvato quale approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 01.02.2023 e modificato con Delibera G.C. 58 del 19 settembre 2023
SEZIONE II - OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE - FORMAZIONE DEL PERSONALE	Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze	Organizzazione di corsi in materia di anticorruzione e trasparenza – appalti pubblici (anche in ragione dell'entrata in vigore del nuovo codice appalti) – transizione al digitale e PNRR.
	Risorse interne ed esterne disponibili e/o “attivabili” ai fini delle strategie formative	Il comune di Pauli Arbarei non dispone di personale interno qualificato ai fini della formazione. Intende pertanto avvalersi delle attività di formazione

		organizzate dell'unione comuni Marmilla nonché di altri corsi di formazione organizzati da enti e/o associazioni qualificati quali, a mero titolo esemplificativo, ANCI – ASMEL ecc.
--	--	--

<p>SEZIONE 4 MONITORAGGIO</p>
<p>Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi. I Dirigenti/Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 20/10/2023, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. la percentuale di avanzamento dell'attività; b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa); c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo. <p>2. Alla conclusione dell'anno i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco. 3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal nucleo di valutazione.</p>