



# Unione di Comuni dei Fenici

Comuni Palmas Arborea - Santa Giusta – Siamaggiore – Solarussa – Villaurbana

Loc. Gutturu Olias, 09090 Palmas Arborea (OR) - Tel. 0783.25.52.14

[protocollo@unionecomunifenici.or.it](mailto:protocollo@unionecomunifenici.or.it)

## **P I A O**

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

**2023 – 2025**

*(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

**Approvato con delibera G.U. . n. 22 del 10.10.2023**

## PREMESSA

Il presente documento si inserisce in un ambito normativo di recente introduzione che origina dal D.L. 09.06.2021 n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia (21G00093)”, convertito con modificazioni dalla L. 08.08.2021 n. 113, che ha introdotto all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le amministrazioni pubbliche, denominato **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)** quale documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti e individuati con D.P.R. 24.06.2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività e organizzazione” e precisamente:

- piano della performance e digitalizzazione, accessibilità e pari opportunità
- organizzazione del lavoro agile
- piano triennale fabbisogno del personale e formazione
- piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
- piano delle azioni concrete per l'efficienza della p.a.
- piano delle azioni positive
- piano di razionalizzazione utilizzo dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio.

Restano esclusi dal PIAO gli adempimenti di carattere finanziario.

Inoltre con il D.P.R. 30.06.2022, n. 132 è stato adottato il “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

Il PIAO è triennale e si aggiorna annualmente a scorrimento.

Di norma si approva entro il 31 gennaio di ogni anno o in casi di differimento del termine di approvazione del Bilancio, entro 30 giorni da tale data.

Viene pubblicato sul sito web dell'Ente e sul sito del Dipartimento Funzione Pubblica.

Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico delle amministrazioni pubbliche, formato da una molteplicità di strumenti di programmazione spesso non dialoganti e forse per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, inducendo ogni amministrazione pubblica a sviluppare una logica pianificatoria e un'organicità strategica finalizzate ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonché di procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di accesso.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di rilevante valenza strategica e di un forte valore comunicativo attraverso il quale l'Unione dei Fenici 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.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario dell'Unione, con il supporto della sua struttura ed il coinvolgimento dei Responsabili di Settore dell'Ente, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Di seguito si elencano i riferimenti normativi e per ognuno una succinta indicazione di “orientamento”.

**DECRETO-LEGGE 09/06/2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 06/08/2021, n. 113 (G.U. 7/8/2021, n. 188): “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

L'art. 6 di questo decreto, per la prima volta introduce il PIAO: “Piano integrato di attività e organizzazione”, che mediante una successiva decretazione dovrà razionalizzare tutta l'attività di pianificazione che tutte le PA devono adottare. A questo dovranno seguire dei provvedimenti di recepimento.

**DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022)**: “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”.

L'art. 3 di questo decreto ha disposto, a carico della Funzione Pubblica e dell'ANAC, una verifica degli adempimenti a carico delle PA per una loro ulteriore razionalizzazione ed un effettivo coordinamento tra il nuovo piano e quelli precedenti che vengono assorbiti e soppressi.

**DECRETO 30/06/2022, n. 132 - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA (GU n.209 del 07/09/2022)**: “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”.

In questa norma troviamo, tra le altre, una indicazione di particolare interesse:

Art. 6 - Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività [... per il piano anticorruzione], per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando [...], 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.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione 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.

**Infine, con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023, pubblicata nella G.U. n. 24 del 30.01.2023, l'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il PNA - Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – corredato dai seguenti documenti/provvedimenti:**

**All. 1 Parte generale check-list PTPCT e PIAO.pdf**

**All. 2 Parte generale sottosezione trasparenza PIAO PTPCT.pdf**

**All. 3 Parte generale RPCT e struttura supporto 14.11.2022.pdf**

**All. 4 Parte generale Ricognizione delle semplificazioni vigenti 14.11.2022.pdf**

**All. 5 Parte speciale Indice ragionato deroghe modifiche CP.pdf**

**All. 6 Parte speciale Appendice normativa regime derogatorio CP.pdf**

**All. 7 Parte speciale contenuti Bando tipo 1 2021.pdf**

**All. 8 check list versione Informatizzata - Definitiva v.1.pdf**

**All. 9 Parte speciale Obblighi trasparenza contratti.xls**

**All.10 Parte speciale Commissari straordinari modifiche.pdf**

**All.11 Parte generale Analisi dei dati piattaforma PTPCT.pdf**

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.

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.

In data 7 settembre 2022, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 209 il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema

tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti, entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre.

## 2023

SEZIONE 1. ANAGRAFICA DELL'ENTE
Unione di Comuni dei Fenici
Indirizzo: loc. Gutturu Olias s.n.c. – 09090 Palmas Arborea (OR)
Codice fiscale/Partita IVA: P.IVA
Presidente: Paolo Pireddu – Sindaco del Comune di Villaurbana (dal 1.01.2023)
Numero dipendenti al 31 dicembre 2022: 1 a tempo indeterminato
Numero comuni aderenti al 31 dicembre 2022: 5 (Palmas Arborea, Santa Giusta, Siamaggiore, Solarussa, Villaurbana)
Popolazione residente al 31 dicembre 2022: 10.707
Ripartizione per Comune (fonte: demo.istat.it)
Palmas Arborea 1.475
Santa Giusta 4.619
Siamaggiore 871
Solarussa 2.280
Villaurbana 1.462
Telefono: 0783 255214
Sito internet: <a href="https://www.unionecomunifenici.or.it">https://www.unionecomunifenici.or.it</a>
E-mail: <a href="mailto:protocollo@unionecomunifenici.or.it">protocollo@unionecomunifenici.or.it</a>
PEC: <a href="mailto:protocollo@pec.unionecomunifenici.or.it">protocollo@pec.unionecomunifenici.or.it</a>

## SEZIONE 2

### VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

#### *Sottosezione 2.1* **VALORE PUBBLICO**

Il “valore pubblico” rappresenta oggi la sfida rivolta alle pubbliche amministrazioni , il cambio di paradigma che deve guidare gli enti a finalizzare il proprio agire per contribuire a migliorare il livello di benessere economico e sociale del territorio in cui operano. Attraverso il presente documento programmatico l’Unione dei Fenici intende identificare il Valore Pubblico verso cui direzionare il proprio agire, facendo leva sulla chiara definizione degli obiettivi strategici da parte dell’Assemblea dell’Unione, sulla capacità organizzativa, sulle competenze delle proprie risorse umane, sulle reti di relazione interne ed esterne, sulla capacità di leggere il territorio e di dare risposte adeguate, sulla tensione continua verso l’innovazione e la sostenibilità, assicurando l’attenzione costante dell’abbassamento del rischio di erosione del valore pubblico che si potrebbe determinare a fronte di una trasparenza opaca o eccessivamente burocratizzata e di fenomeni corruttivi. Il valore pubblico si pone quindi come direzione verso la quale l’Ente intende orientare il proprio agire, utilizzando le proprie risorse al meglio ed in modo funzionale al reale soddisfacimento dei bisogni della comunità locale.

---

Alla base della programmazione strategica dell’Ente vi è il D.U.P. approvato con deliberazione di Assemblea dei Sindaci n. 1 del 01.06.2023, quale strumento che permette l’attività di guida dell’Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione

### ***Sottosezione 2.2-1*** ***PIANO DELLE PERFORMANCES***

Il Piano della Performance articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance e alle attività di rendicontazione. Esso rappresenta, in modo schematico e coordinato, il legame tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione e fornisce una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell’Ente.

**GLI obiettivi verranno approvati con ulteriore atto integrativo ,dopo la validazione da parte dell’OIV**

---

### ***Sottosezione 2.2-1*** **PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA’**

Premessa

L’art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" prevede che i Comuni, sentite le rappresentanze sindacali unitarie, il comitato per le pari opportunità previsto dal CCNL e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e

nell'ambiente di lavoro.

Tali piani hanno durata triennale e possono essere finanziati dalle pubbliche amministrazioni nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'articolo 21, comma 1, lettera d), legge n. 183 del 2010) prevede la costituzione del " Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni .

Gli Enti locali devono per primi promuovere una cultura delle pari opportunità, adottando azioni che servano ad incentivare le iniziative delle donne atte a rimuovere gli ostacoli presenti nel mondo del lavoro, nella realtà sociale, nelle istituzioni, prendendo coscienza dei propri diritti sociali e civili.

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza e di pari opportunità, l'Unione dei fenici adotta il presente Piano di Azioni Positive, conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo n. 198/2006.

Il piano potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed ai lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Nel periodo di vigenza del Piano, il personale dipendente e le organizzazioni sindacali potranno presentare pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti all'Amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

## **PIANO AZIONI POSITIVE**

In questo Ente, data la sua dotazione organica ed il personale attualmente in servizio, pari a 1 unità con contratto a tempo indeterminato, non si è proceduto alla costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni".

Il Segretario dell'Unione ha in sua vece predisposto il seguente piano semplificato contenente gli obiettivi che l'Unione si propone di perseguire nell'arco del triennio nel campo delle pari opportunità.

### **Obiettivi**

Nella definizione degli obiettivi che si propone di raggiungere, l'Unione si ispira ai seguenti principi:

- a) pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità.

In questa ottica gli obiettivi che l'Unione si propone di perseguire nell'arco del triennio, sono:

- 1) tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;

- 2) garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- 3) ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- 4) intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- 5) rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- 6) offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
- 7) favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- 8) sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

L'Unione riconosce che la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi al cittadino e alle imprese.

Come ricordato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza"

L'impegno dell'Amministrazione è sempre stato orientato in questa direzione. In particolare:

- sono state favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che residenziali, prevedendo anche frequenti momenti di formazione interna;

### **Le azioni positive**

Per il prossimo triennio, in caso di aumento del personale in servizio, si prevede di:

- 1) Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57 del D.Lgs. 165/2001 e degli articoli del nuovo CCNL garantire:
  - a) la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
  - b) adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;



- c) riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- d) motivare adeguatamente l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile collocato a pari merito nelle graduatorie delle assunzioni/progressioni;
- e) garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- 5) consentire temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro di tutto il personale, in presenza di oggettive esigenze di conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale, determinate da esigenze di assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili ecc.....
- 6) Attivare specifici percorsi di reinserimento nell'ambiente di lavoro del personale al rientro dal congedo per maternità/paternità;

### **DURATA DEL PIANO**

Il presente piano è una sottosezione del PIAO che ha durata triennale (2023/2025)

Il piano è pubblicato sia all'Albo Pretorio dell'Ente che sul sito internet istituzionale.

Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'Ufficio Personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

### ***Sottosezione 2.2-1***

#### ***Piano della Formazione del Personale.***

### **PREMESSA**

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

### **PRIORITA' STRATEGICHE:**

L'Ente tende alla riqualificazione e al potenziamento delle competenze tecniche, attraverso adeguati percorsi di formazione del personale. Tale formazione, non avendo un servizio di formazione interna del personale, verrà effettuata attraverso la partecipazione a giornate formative predisposte da altre pubbliche amministrazioni, quali ad esempio la Regione Sardegna, ANCI, IFEL, la Provincia di Oristano, , ma anche da aziende private specializzate nei vari settori di interesse dell'attività pubblica.

Gli interventi formativi si articoleranno:

- in attività seminari,ali,
- 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 2023/2025 potranno riguardare in le seguenti aree tematiche (a titolo indicativo e non esaustivo):

AREA TEMATICA
Etica, integrità, legalità e prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy
Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)
Trasformazione digitale della PA
Sicurezza informatica nella PA
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi sotto-soglia, procedure MEPA e CAT Sardegna), RUP nei lavori pubblici,
Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata
Formazione contabile/Finanziaria (es. elementi di contabilità finanziaria per dipendenti comunali addetti a servizi non finanziari)
Sicurezza ex D.Lgs. 81/2008 per dipendenti amministrativi e non amministrativi, nonché per altre categorie specifiche di dipendenti

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.

### ***Sottosezione 2.2.1***

#### ***Rischi Corruttivi E Trasparenza***

#### **Premessa**

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

La strategia nazionale di prevenzione della corruzione, secondo la legge 190/2012 e s.m.i., si attua mediante il Piano nazionale anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l'indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono pertanto quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.190 del 2012 e del D. Lgs. n. 33 del 2013.

Nella predisposizione di tale sezione occorre tenere conto in particolare del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato definitivamente dal Consiglio dell'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023 e che avrà validità per il prossimo triennio.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT aggiorna la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate.

In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

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

**L'Unione dei Fenici, con Delibera GU n. 32 del 20.06.2022, si è avvalsa della facoltà di prorogare la validità del PTPCT 2021-2023, approvato a sua volta con delibera G.U. n. 19 del 30.03.2021, in assenza di fenomeni corruttivi e di modifiche organizzative rilevanti.**

Per questo triennio non si procede ad aggiornare il PTPCT vigente poiché sussistono le condizioni esplicitate dall'ANAC nel PNA 2022/2024 (cfr. punto 10.1.2 "La conferma, nel triennio, della programmazione dell'anno precedente") e nella fattispecie:

- non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti siano stati modificati gli obiettivi strategici;

Pertanto, si conferma, anche per il 2023-2025, il PTPCT 2021/2023, cui integralmente si rimanda, ai seguenti atti consultabili sul sito :

delibera G.U. n. 32 del 20.06.2022:

PTPCT 2021-2023:

Scaduto il triennio di validità, il Piano sarà modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

### **SEZIONE 3**

#### **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

La struttura organizzativa prevede l'articolazione in 5 servizi: Amministrativo; Finanziario, Suape, Ambiente – Paesaggio, Urbanistica – Lavori Pubblici.

Link:

<https://unionecomunifenici.or.it/amministrazione-trasparente/sezioni/1403344-organigramma>

L'Unione ha un solo dipendente a tempo indeterminato, l'istruttore direttivo tecnico ing. Emanuele Scalas, assunto per 36 ore settimanali ma che presta servizio nel corrente anno per 18 ore settimanali, a seguito di richiesta di trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Per l'ordinamento vigente l'ente Unione dei Comuni non ha alcuna autonoma capacità assunzionale – eccezion fatta per quella prevista dall'art. 1 comma 229 della legge 208/2015 relativa alle 36 ore settimanali della figura di istruttore direttivo tecnico - ma ha la sola capacità assunzionale ceduta dai Comuni ad essa aderenti.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che lo statuto attribuisce all'Ente.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con delibera G.U. n. 61 del 29.12.2021 e modificato con le delibere G.U. n. 37 del 29.09.2022, n. 43 del 14.10.2022.

Con deliberazione G.U. n. 71 del 28.12.2022 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale ed approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, relativamente alle nuove assunzioni da effettuarsi, come di seguito indicato:

#### **AREA AMMINISTRATIVA**

- 1) N. 1 istruttore direttivo amministrativo \ amministrativo – contabile cat. D, p.e. D1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 – DA INDIVIDUARE
- 2) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile cat. C, p.e. C1, per n. 6 ore

settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 - DA INDIVIDUARE

#### AREA FINANZIARIA

1) N. 1 istruttore direttivo finanziario \ amministrativo – contabile cat. D, p.e. D1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della dott.ssa Elisa Cannea, dipendente del Comune di Paulilatino.

2) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile cat. C, p.e. C5, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della rag. Anna Rita Deidda, dipendente del Comune di Marrubiu.

#### AREA AMBIENTE - PAESAGGIO

1) N. 1 istruttore tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della geom. Danila Atzeni, dipendente del Comune di Santa Giusta.

#### AREA LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA

1) N. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D, p.e. D2, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del geom. Sandro Sarai, dipendente del Comune di Siapiccia.

2) N. 1 istruttore tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del geom. Fabrizio Marrocu, dipendente del Comune di Palmas Arborea.

#### AREA SUAPE

1) N. 1 istruttore direttivo di vigilanza cat. D, p.e. D3, per n. 30 ore settimanali con convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24.01.2004, individuato nella persona della dott.ssa Antonella Lombardo, dipendente del Comune di Santa Giusta.

2) N. 1 istruttore direttivo di vigilanza cat. D, p.e. D3, per n. 15 ore settimanali di cui 6 con convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24.01.2004 e 9 ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del sig. Corrado Piredda, dipendente del Comune di Solarussa.

3) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile \ tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 – DA INDIVIDUARE.

A seguito della cessione delle quote dei Comuni facenti parte dell'Unione, con delibera G.U. n. 5 in data 18.04.2023, quale atto propedeutico alla definizione degli strumenti programmatori finanziari, si è provveduto ad approvare una integrazione del PIAO 2022-2024, sottosezione Organizzazione e Capitale umano Piano triennale del fabbisogno del personale esercizio 2023, nelle more dell'approvazione del DUP e del Bilancio 2023-2025 ed il conseguente Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, e a seguito di mutate esigenze, modificare il PIAO 2022-2024, sottosezione capitale umano anno 2023, prevedendo in particolare nell'AREA AMMINISTRATIVA:

1) N. 1 istruttore direttivo amministrativo AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE per n. 12 ore settimanali con convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2023 fino al 31.12.2023, in luogo dell'istruttore direttivo amministrativo \ amministrativo – contabile cat. D, p.e. D1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 – confermando per il resto quanto contenuto nella delibera G.U. 71/2022 sopraccitata.

Pertanto, gli uffici dell'Unione attualmente sono organizzati come segue:

## AREA AMMINISTRATIVA

- 1) n. 1 istruttore direttivo amministrativo AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE per n. 12 ore settimanali con convenzione con il Comune di Oristano ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2023 fino al 31.12.2023, individuato nella persona della Dr.ssa Patrizia Pintor, fino al 31.12.2023;
- 2) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile cat. C, p.e. C1, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 – NON ATTIVATO

## AREA FINANZIARIA

- 1) N. 1 istruttore direttivo finanziario \ amministrativo – contabile cat. D, p.e. D1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della dott.ssa Elisa Cannea, dipendente del Comune di Paulilatino. ATTIVATO fino al 31.12.2023;
- 2) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile cat. C, p.e. C5, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della rag. Anna Rita Deidda, dipendente del Comune di Marrubiu, ATTIVATO fino al 31.12.2023.

## AREA AMBIENTE - PAESAGGIO

- 1) N. 1 istruttore tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona della geom. Danila Atzeni, dipendente del Comune di Santa Giusta, ATTIVATO fino al 31.12.2023.

## AREA LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA

- 1) N. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D, p.e. D2, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del geom. Sandro Sarai, dipendente del Comune di Siapiccia, ATTIVATO fino al 31.12.2023;
- 2) N. 1 istruttore tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del geom. Fabrizio Marrocu, dipendente del Comune di Palmas Arborea, ATTIVATO fino al 31.12.2023.

## AREA SUAPE

- 1) N. 1 istruttore direttivo di vigilanza cat. D, p.e. D3, per n. 30 ore settimanali con convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16.11.2023, individuato nella persona della dott.ssa Antonella Lombardo, dipendente del Comune di Santa Giusta, ATTIVATO fino al 31.12.2023;
- 2) N. 1 istruttore direttivo di vigilanza cat. D, p.e. D3, per n. 15 ore settimanali di cui 6 con convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24.01.2004 e 9 ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004, individuato nella persona del sig. Corrado Piredda, dipendente del Comune di Solarussa, ATTIVATO fino al 31.12.2023;
- 3) N. 1 istruttore amministrativo \ amministrativo – contabile \ tecnico cat. C, p.e. C1, per n. 6 ore settimanali ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. n. 311/2004 – NON ATTIVATO.

Con il presente Piano, pertanto, non si apportano alcune modifiche all'organizzazione degli uffici già deliberata.

## **Organizzazione del lavoro agile**

In questa sottosezione vanno riportati strategia e obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, come il lavoro agile o il telelavoro, adottati dall'amministrazione e coerenti con gli istituti in materia stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.

In particolare:

le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;

gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;

il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa;

La legge 3 luglio 2023, n. 85, nel convertire con modificazioni il decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48 ha prorogato al 30 settembre 2023 il diritto per i lavoratori fragili nel settore pubblico e privato di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

L'Ente nel corso del 2023 provvederà di dotarsi degli strumenti di regolazione necessari, anche in vista della nuova contrattazione decentrata che dovrà essere avviata applicazione del I CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022.

## SEZIONE 4

### MONITORAGGIO

Sebbene per gli enti fino a 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022, non sia prevista la compilazione della presente sezione, si ritiene opportuno prevedere:

- in riferimento alla Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", il monitoraggio si attua mediante la relazione annuale del RPCT, in base alle attestazioni pervenute dalle Aree organizzative dell'Ente, e dagli esiti dei controlli successivi di regolarità, tenuto conto altresì delle verifiche svolte a cura del Nucleo di valutazione associato (attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione) (art. 1, comma 14, legge n. 190/2012; e indicazioni PNA dell'ANAC);
- in riferimento alla Sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" il monitoraggio si attua mediante la revisione periodica, alla luce dei fabbisogni di personale dell'Ente dei Responsabili delle competenti Aree organizzative mediante l'adozione delle misure ritenute più opportune in fase di revisione del Piano.