



COMUNE DI PATTADA

PROVINCIA DI SASSARI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E **ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028**

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

APPROVATO CON DELIBERA DI GIUNTA N. [N.] DEL [DATA] 2026



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

PREMESSA

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

CONTESTO ESTERNO

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 2026-2028- PIANO DELLE AZIONI POSITIVE



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

IL COMUNE DI PATTADA

Pattada, è situato nella regione storica del Logudoro, in Provincia di Sassari, nella Sardegna del Nord-Ovest.

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

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 delle fabbricazioni di strumenti a corda, principalmente violini, del tipico miele amaro e della cosiddetta spianata, pane a sfoglia di semola di grano duro. Tra gli eventi ricorrenti religiosi è doveroso segnalare la festa della Beata Vergine del Carmelo a metà Luglio e la festa della Patrona, Santa Sabina, che si celebra il 29 agosto

L'attività primaria è fondata soprattutto sull'allevamento di ovini da latte lavorato prevalente in loco grazie ad una florida Cooperativa Agropastorale e sull'allevamento dei Bovini da Carne, essenzialmente linea Vacca/Vitello allo stato brado. Oltre l'attività primaria è doveroso segnalare una fiorente attività edile, con imprese strutturate che operano nell'intero territorio regionale. La formazione scolastica è garantita da un istituto comprensivo in cui sono presenti una materna, una primaria ed una secondaria di primo grado, oltre le scuole pubbliche è presente una materia paritaria. L'apparato ricettivo offre possibilità di ristorazione e di soggiorno. A livello sanitario è assicurato il servizio farmaceutico.



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I



SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

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 31.12.2025: 2.768

Frazioni: Bantine



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

La situazione degli stakeholders dell'amministrazione comunale

Stakeholder interni

Sono tradizionalmente considerati stakeholders interni all'ente locale gli organi politici e il personale dipendente, ai quali vanno aggiunti il revisore dei conti ed il nucleo di valutazione, attività svolta in forma di gestione associata all'interno della Unione dei Comuni del Logudoro. Vi è da segnalare, all'interno dell'Ente Comunale, la presenza dell'Ufficio del Giudice di Pace.

Stakeholder esterni istituzionali

Il comune ha naturalmente contatti giornalieri con gli Stakeholder istituzionali quali: La Regione Autonoma della Sardegna, La Città metropolitana di Sassari e l'Unione dei Comuni del Logudoro, con sede a Ozieri.

Sono inoltre da segnalare La ASL e il PLUS, enti estremamente rilevanti per il servizio sociale.

Sono stakeholders istituzionali lo Stato in tutte le sue articolazioni centrali e periferiche, tra le quali spicca la Prefettura di Sassari. La Corte dei Conti è uno stakeholder latente ma rilevante: riceve le relazioni dei revisori e vigila sulle anomalie contabili. La Procura inoltre si avvale della polizia locale per attività di polizia giudiziaria, il Tribunale interagisce con il Servizio sociale per la tutela dei soggetti più fragili.

Stakeholder esterni economici e produttivi

Sul territorio pattadese sono presenti realtà economiche rilevanti e anche fortemente identitarie come gli artigiani della coltelleria, gli allevatori e le aziende agropastorali.

I caseifici e le imprese lattiero-casearie hanno un importante ruolo come volano di sviluppo, come anche le imprese edili, forestali e del legno, che sono anche coinvolte negli appalti pubblici locali.

Stakeholder esterni sociali e culturali

I residenti e le famiglie sono il destinatario primario dei servizi.

Sono presenti numerose associazioni culturali e di volontariato spesso attive nella gestione di eventi (Pro Loco Lerron, Arkenatour, Cantadores a chiterra di Ozieri), S'Alveschida, Ilos, il gruppo folk Santa Sabina, Associazione Culturale Banderas e Iscriglias)

Sono inoltre attive alcune associazioni sportive come La Società Ciclistica Pattada, L'Associazione Sportiva Dilettantistica A.S.D. Pattada 1974, L'A.S.D. Palestra Fit-line, L'A.S.D. S'Alveschida Exp).

Nel 2024 è stata istituita la nuova Associazione Ippica Pattadese, che raccoglie la lunga tradizione equestre locale

Scuole e istituti di istruzione

Tra gli stakeholder rilevanti vanno annoverati gli istituti scolastici, fondamentali per il servizio alla comunità:

Scuole di Pattada: Scuola dell'Infanzia – Via Giovanni XXIII (statale, istituto D.A. Azuni - Budduso); Scuola Materna Parrocchiale S. Anna – Via Belvedere (paritaria); Scuola Primaria Pattada – Via Giovanni XXIII (statale); Scuola Sec. 1° Grazia Deledda – Via Giovanni XXIII (statale)



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

Scuole del circondario (Secondarie di secondo grado, Ozieri): Liceo Classico e delle Scienze Umane Duca degli Abruzzi – Via Satta 8; Liceo Scientifico Antonio Segni – Via S. Satta; Istituto Tecnico Tecnologico Agrario Ozieri; Istituto Tecnico Agrario – Corso Serale, Piazza Medaglie d'Oro.

Stakeholder esterni ambientali e territoriali

“Forestas” è presenza significativa per gestione dei boschi, incendi e fauna selvatica. Abbanoa gestisce il servizio idrico, critico in zona montana. Il GAL Logudoro Goceano è il soggetto fondamentale per l'accesso ai fondi europei LEADER destinati allo sviluppo rurale. La Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio è interlocutore con potere di veto su qualsiasi intervento che riguardi il patrimonio storico.



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 06.08.2021 E S.M.I.

CONTESTO ESTERNO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

Per il 2026, i termini per l'adozione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) sono stati oggetto di differenziazione in base alla tipologia di amministrazione, come chiarito dal Comunicato del Presidente ANAC del 14 gennaio 2026.

Per quanto riguarda la Sardegna (e le altre regioni a statuto speciale come Sicilia e Calabria), esiste una specificità legata alla proroga del bilancio di previsione 2026-2028 che impatta direttamente sui termini del PIAO.



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.

Con il Decreto del Ministero dell'Interno del 26 febbraio 2026, il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per i soli enti locali della Sardegna (oltre a Sicilia e Calabria) è stato ulteriormente differito al 31 marzo 2026 (rispetto al 28 febbraio previsto per il resto d'Italia). Questa misura è stata adottata per supportare le amministrazioni colpite da particolari criticità climatiche e organizzative. Poiché la normativa prevede che il PIAO debba essere adottato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la scadenza per gli enti locali sardi slitta di conseguenza. Se il bilancio viene approvato entro il nuovo limite del 31 marzo, il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2026-2028 per i comuni della Sardegna è il 30 aprile 2026.

L'ANAC, ha chiarito inoltre 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 programmatico 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.

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



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

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.

Focus Contratti Pubblici: Contiene approfondimenti specifici sul nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023) e sulle modifiche introdotte dal Decreto Correttivo (D.Lgs. 209/2024).

Digitalizzazione: Viene posta forte enfasi sull'uso delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD) e sulla tracciabilità dei dati.

Inconferibilità e Incompatibilità: Include nuovi schemi esplicativi per l'applicazione del D.Lgs. 39/2013.

L'Autorità ha recentemente approvato in via definitiva il PNA 2025 (Delibera n. 19 del 28 gennaio 2026), che funge da guida per la programmazione del triennio 2026-2028. Strategia Nazionale. Il PNA include un più puntuale piano strategico anticorruzione per l'Italia, con obiettivi, indicatori e target annuali. Il PNA 2025 formalizza una strategia di sistema per l'Italia, articolata in 6 linee strategiche, 12 obiettivi specifici Azioni, tempi e risultati attesi definiti con indicatori e target annuali precisi. Raccordo con la performance: Un altro elemento distintivo è il tentativo di rendere questa strategia più "misurabile" e direttamente raccordabile con i sistemi di valutazione della performance e del valore pubblico (PIAO). Gli obiettivi strategici in sintesi sono i seguenti:

Trasparenza e Accesso: Semplificazione e digitalizzazione delle banche dati, Interoperabilità dei sistemi informativi, Potenziamento della sezione "Amministrazione Trasparente".

Piani di Integrità Digitale: Digitalizzazione della programmazione anticorruzione, Riduzione degli oneri burocratici per le amministrazioni, Partecipazione a progetti sperimentali di semplificazione.

Valore Pubblico e Mappatura dei Rischi: Integrazione dell'anticorruzione nel Piano Integrato (PIAO), Semplificazione della mappatura dei rischi per aree trasversali e specifiche, Creazione di valore attraverso la cultura dell'integrità.

Affidamento degli Incarichi: Corretta applicazione della disciplina su inconferibilità e incompatibilità, Rafforzamento dei controlli nelle procedure di assegnazione, Garanzia di correttezza e imparzialità.

Ciclo di Vita dei Contratti: Digitalizzazione integrale (dall'affidamento all'esecuzione), Integrazione delle banche dati per il monitoraggio dei flussi informativi, Consolidamento dei processi di approvvigionamento digitale.

Whistleblowing e Sensibilizzazione: Potenziamento dei canali di segnalazione interni, Allineamento alle linee guida ANAC, Formazione del personale e coinvolgimento del Terzo Settore.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024 -2026, aggiornato da ultimo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 30/12/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025- 2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 30/12/2025.



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021E S.M.I

In tema di personale, il DUP ha 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 PIAO 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.



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 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

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.

ANDAMENTO DEMOGRAFICO

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Pattada dal 2001 al 2025.

Grafici e statistiche su dati ISTAT e dell'Anagrafe comunale al 31 dicembre di ogni anno.

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	2.807	-695	-20
2025	2.768	-734	-39

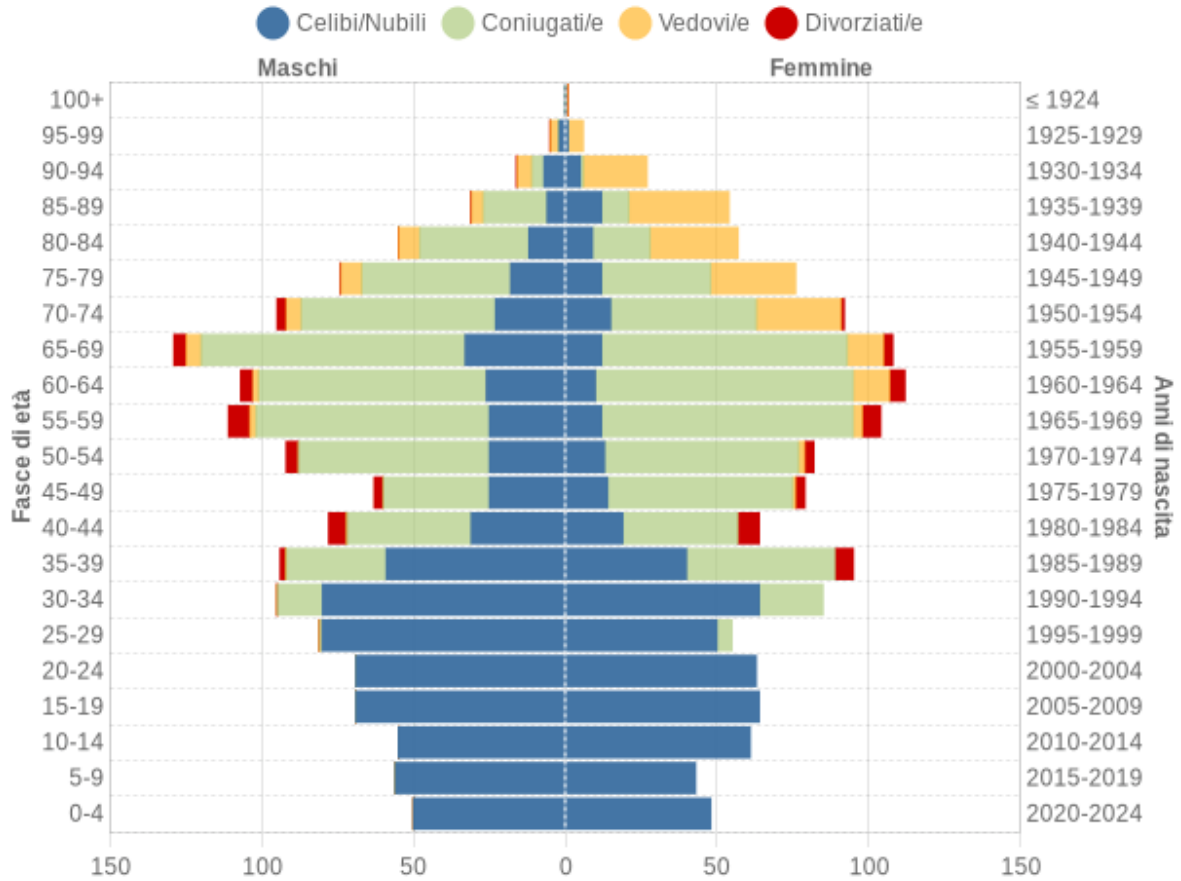


COMUNE DI PATTADA
PROVINCIA DI SASSARI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2025/2027

ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.04.2021, CONVERTITO CON
MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I

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



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2025

COMUNE DI PATTADA (SS) - Dati ISTAT 1° gennaio 2025 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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 2026-2028, adottato, aggiornato, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 30.12.2025° che qui si ritiene integralmente riportata.

Elementi del contesto economico provinciale e comunale

La reportistica ufficiale istituzionale dei principali fornitori di dati e documentazione statistica non espongono dati con un livello di dettaglio al livello comunale; il profilo dell'intera area del Nord Sardegna – Sassari, Gallura, Logudoro, costituisce il contesto esterno di riferimento ai sensi del DM 132/2022 e dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022.

Pur nella consapevolezza dell'estrema varietà dei contesti locali all'interno dell'area, è opportuno considerare che le aree circostanti al territorio comunale costituiscono i principali mercati di sbocco e i principali bacini di utenza per i propri prodotti e servizi, e sono le aree con le quali la popolazione e le imprese locali allacciano relazioni dirette. E' importante quindi comprendere quali relazioni territoriali investono il Comune di Pattada e possono utilmente fungere da contrasto allo spopolamento.

La digitalizzazione, inoltre, offre opportunità di gestione remota degli affari, dei commerci, degli investimenti e l'accesso a servizi avanzati. La lontananza dalle aree cittadine non è più così penalizzante come lo è stata prima dell'avvento del cosiddetto web 3.0. La rete viaria e ferroviaria e in generale le reti di trasporto restano fondamentali per il collegamento delle aree periferiche ai maggiori centri, tuttavia le reti di comunicazione digitale lo sono ancora di più perché possono offrire alternative nuove al pendolarismo o all'emigrazione.

A livello internazionale si è affermata una metodologia di misurazione dello sviluppo che supera la tradizionale misura del PIL. Il PIL è ancora rilevante per determinare la ricchezza di un'area, ma gli indicatori statistici del benessere elaborati in sede ONU, OCSE e anche dall'ISTAT, sono diventati un importante punto di riferimento per comprendere meglio l'attrattività dei territori. Si dà una sintesi (estrema) di alcuni dati recenti inerenti la nostra area di riferimento.

Punti di forza rilevanti della Area Sassari – nord Sardegna

Dominio	Elemento positivo
Salute	Mortalità per tumore tra le piu' basse della regione (7,8 x 10.000), vicina alla media Italia (7,6)
Istruzione	Servizi comunali infanzia 0-2 anni: 27% (forte vantaggio su media Italia 16,8%). NEET 14,5%, inferiore alla media regionale e allineato all'Italia
Relazioni sociali	Densità organizzazioni non profit (73,5/10.000): il tessuto associativo è un asset strategico per i piccoli comuni. Scuole accessibili al 50,5%
Sicurezza	Forte vantaggio su reati predatori. Percezione di sicurezza 74,9%: la comunità locale si sente sicura, dato coerente con i piccoli comuni
Ambiente	Energie rinnovabili 63,8% (forte vantaggio). Bassa impermeabilizzazione del suolo. Raccolta differenziata 71,1%
Coesione sociale	Reti di aiuto informali molto solide (parenti, amici, vicini) e soddisfazione per la vita (54,3%) superiore alla media italiana: indicatori chiave per i servizi sociali

Criticità

Dominio	Criticità rilevata
Istruzione	Competenze numeriche e alfabetiche inadeguate molto alte (59,0% e 49,0%). Quota diplomati 25-64 anni (55,7%) ben sotto la media Italia (66,7%)
Lavoro	Infortuni mortali e con inabilità permanente: 15,4 x 10.000 (massimo regionale, in peggioramento). Rilevante per il contesto agricolo-forestale di Pattada
Benessere economico	Retribuzione media dipendenti (16.626 euro) quasi 7.000 euro sotto la media Italia. Redditi da pensione tra i piu' bassi della regione
Ambiente - Acqua	Dispersione da rete idrica (53,7%): criticità strutturale condivisa con tutta la regione, rilevante per i comuni rurali
Qualità servizi digitali	Copertura Internet ultraveloce al 57,3%: gap digitale che penalizza i comuni rurali nelle procedure online e nei servizi ai cittadini
Qualità servizi - energia	Irregolarità servizio elettrico (3,4 interruzioni/utente contro 2,5 media Italia): criticità concreta per attività produttive e servizi

Nota: Fonte: Istat, Report BesT 2025 - Il Benessere Equo e Sostenibile dei Territori, Sardegna. I dati si riferiscono alla Provincia di Sassari (Nuts3). Pattada non dispone di dati BesT diretti a livello comunale; il profilo della provincia di Sassari costituisce il contesto esterno di riferimento ai sensi del DM 132/2022 e dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022.

I lavori pubblici del comune di Pattada

Per quanto riguarda i lavori pubblici, il Comune di Pattada ha programmato nel Piano Triennale delle Opere pubbliche un investimento complessivo di 7,40 milioni di euro, per il triennio 2026-2028, distribuito nelle seguenti aree prioritarie:

1. Istruzione e Servizi all'Infanzia (Il Pilastro Sociale)

È l'area con il maggior impatto finanziario, focalizzata sulla sicurezza e sull'ammodernamento dei plessi scolastici.

Riqualificazione plesso Infanzia, Primaria e Secondaria – 1,84 milioni di euro.

Costruzione nuovo Asilo nido (Il Lotto) – 0,88 milioni di euro.

Manutenzione straordinaria Ostello della Gioventù – 0,17 milioni di euro.

2. Sport e Sostenibilità Energetica

Interventi mirati all'efficienza dei costi di gestione e al potenziamento delle strutture per la comunità.

Riqualificazione energetica Palazzetto dello Sport e Ludoteca – 1,18 milioni di euro.

Messa in sicurezza impianto sportivo Malchittu – 0,55 milioni di euro.

3. Rigenerazione Urbana e Coesione (Località e Frazioni)

Progetti volti a contrastare il degrado delle aree periferiche e a valorizzare i centri di aggregazione.

Rigenerazione urbana e sociale Loc. Sa Raga – 0,46 milioni di euro.

Recupero immobile EX OMNI – 0,49 milioni di euro.

Riqualificazione Piazza Su Soziu – 0,22 milioni di euro.

Messa in sicurezza Centro Culturale Rotolo – 0,30 milioni di euro.

4. Ambiente e Infrastrutture Territoriali

Tutela del suolo, valorizzazione del verde e manutenzione della viabilità.

Riqualificazione Pineta Comunale – 0,80 milioni di euro.

Recupero Colle di San Gavino – 0,27 milioni di euro.

Messa in sicurezza Cava Loc. Fustes Alvos – 0,25 milioni di euro.

Fondo investimenti stradali piccoli comuni – 0,15 milioni di euro.

Nel PTOP si riportano le sole iniziative di valore superiore a 150.000 euro, non gli interventi minori.

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.

Gli indirizzi agli Uffici per gli obiettivi operativi

Il PIAO raccoglie le strategie dell'ente in materia di personale. Il numero ridotto di personale in organico consente una attività di indirizzo più granulare da parte dell'autorità politica rispetto agli enti di maggiori dimensioni. La definizione di un quadro di obiettivi operativi consente agli uffici di ridurre le incertezze relative alla fase a valle di gestione del ciclo delle performance, quando i Responsabili assegnano gli obiettivi ai loro collaboratori. In questo documento, sentiti i responsabili delle Aree, sono raccolti i loro indirizzi al personale dei servizi per il migliore funzionamento della struttura. Ad ogni obiettivo specifico individuato corrisponderanno obblighi di attuazione da parte di una o più unità di personale assegnate al relativo servizio.

Progetti di miglioramento organizzativo

I progetti di miglioramento organizzativo fanno parte di un particolare modo di assegnare obiettivi, per i quali si individua una articolazione più specifica e dettagliata e, spesso, risorse aggiuntive derivante da proventi delle attività dell'ente espressamente assegnate al personale, previa contrattazione collettiva decentrata. Il primo passo affinché il personale possa accedere ad incentivi per progetti di miglioramento è il loro inserimento nel PIAO. Per il 2026 è un preciso indirizzo dell'Amministrazione destinare risorse al personale per attività che tradizionalmente gestite con appalti, sostenendo la relativa spesa. Questa gestione interna genera economie che possono essere assegnate alla contrattazione integrativa e, in particolare, al personale che le ha generate più direttamente.

Il progetto di miglioramento operativo inserito nel PIAO è destinato al personale della Polizia locale ed è finalizzato alla gestione dell'annata silvana 2025/2026 nei terreni gravati da uso civico del Comune di Pattada (Loc "Coas de tene - Renosu, Foglio 58, mappale 7), con delimitazione, assegnazione e controllo dei lotti e conclusione delle operazioni di taglio e asporto **entro il 15 aprile 2026**.

Le risorse finanziarie saranno precisate con apposita delibera di Giunta e gli incentivi definiti nell'ammontare e nella destinazione con la contrattazione integrativa di sede.

Anno 2026

Obiettivi comuni a tutte le strutture	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
	<i>RISPETTO DEI TERMINI PER IL PAGAMENTO DELLE FATTURE (articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023, convertito con la legge 41/2023)</i>	<i>n. fatture evase nei termini/n. fatture arrivate</i>	<i>90%</i>	<i>Azzeramento dei ritardi di pagamento. Il Segretario monitora l'andamento dei pagamenti e invia direttive agli uffici per superare le criticità</i>	<i>[%]</i>
	<i>Alimentazione del portale trasparenza per gli ambiti di competenza (Linee guida DFP 2017)</i>	<i>Numero di pubblicazioni assenti emerse in fase di monitoraggio annuale/totale pubblicazioni di competenza</i>	<i>0</i>	<i>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</i>	
	<i>Formazione del personale (direttiva PCM 14.1.2025)</i>	<i>ore di formazione individuale di tutto il personale comunale</i>	<i>40 ore di formazione individuale di tutto il personale comunale</i>	<i>Sviluppo di competenze specialistiche e aggiornamento professionale di tutto il personale, ciascuno per gli ambiti di propria competenza.</i>	

UNITA ORGANIZZATIVA DI I LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
SEGRETARIO COMUNALE	[Obiettivo]	[Indicatore]	[Target]	[Risultato atteso]	[%]

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

UNITA ORGANIZZATIVA DI I LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
AREA AMMINISTRATIVA E DEL PERSONALE	Conclusione e avvio procedure di reclutamento	Completamento delle attività di competenza entro il 31.12.2026	100%	Miglioramento dell'azione dell'ente attraverso l'acquisizione di professionalità adeguate.	[%]
AREA SOCIO CULTURALE	Misure contro lo spopolamento. Contributi ai nuovi nati.	Completamento dell'iter attestato dagli atti di liquidazione entro il 31.11.2026	100% degli atti liquidati entro il mese.	Promozione della natalità e contrasto allo spopolamento	[%]
AREA TECNICA E DI POLIZIA LOCALE	Verifica e ripristino delle condizioni di sicurezza di tutti i locali comunali	Individuazione interventi indifferibili, avvio delle attività di ripristino con le somme disponibili		Riduzione significativa del rischio di l'ammaloramento delle strutture e perdita patrimoniale; riduzione del rischio di insidie legate a cedimenti strutturali per lavoratori comunali e utenza.	[%]
AREA FINANZIARIA	Predisposizione indirizzi per aggiornamento degli inventari, avvio attività.	Completamento di tutte le attività di programmazione operativa e di avvio delle attività di censimento e contabilizzazione entro il 2026. Individuazione del carico di attività e programma di smaltimento entro il 2026	Tutte le attività programmate per il 2026 entro il 31.12.	Predisposizione delle condizioni per l'introduzione dell'ACRRUAL. Aggiornamento delle stime del patrimonio mobile dell'ente.	[%]
PROGETTO DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO (POLIZIA LOCALE)	gestione dell'annata silvana 2025/2026 nei terreni gravati da uso civico del Comune di Pattada (Loc "Coas de tene- Renosu, Foglio 58, mappale 7)-	delimitazione, assegnazione e controllo dei lotti e conclusione delle operazioni di taglio e asporto	Completamento delle attività entro 15 aprile 2026	Internalizzazione delle attività di gestione dei terreni usi civici, acquisizione di nuove competenze presso la Polizia locale.	

[Aggiungere righe per ogni unita organizzativa e obiettivo]

INDIRIZZI PER OBIETTIVI OPERATIVI AL PERSONALE (Non di competenza NUV)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

OB ad UNITA' ORGANIZZATIVA DI II LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
AREA FINANZIARIA (gest. Econ. Personale)	Analisi delle principali novità in materia di gestione economica del CCNL Enti locali 2022/2024.	Rispetto dei termini (per erogazione degli arretrati contrattuali. Aggiornamento delle voci stipendiali nelle buste paga)	Erogazioni di arretrati e aggiornamenti delle buste paga entro il termine previsto dal CCNL-	Gestione della transizione da vecchio a nuovo CCNL, soddisfazione dell'utenza interna.	[%]
AREA FINANZIARIA (gest. Econ. Personale)	Tempestività nella lavorazione delle pratiche previdenziali e pensionistiche inoltrate dall'INPS.	(Pratiche evase entro il 31.12.2026) / (pratiche pervenute dall'INPS fino al 31.10.2026) (x/y)	Lavorazione di almeno l'85% delle pratiche previdenziali e pensionistiche inoltrate dall'INPS	Riduzione del rischio di formazione di lavoro arretrato per le pratiche previdenziali e pensionistiche inoltrate dall'INPS e soddisfazione delle aspettative dei beneficiari	[%]
DEMOGRAFICI (Digitalizzazione - archivi comunali)	Adempimenti elettorali		[Target]	[Risultato atteso]	[%]
GIUDICE DI PACE	Assenza di criticità da parte del Ministero della Giustizia nel supporto offerto dal Comune di Pattada	Relazione del Tribunale o Min. Giustizia o del responsabile dell'area	Soddisfazione completa da parte dei responsabili dell'Ufficio Giudice di Pace	Soddisfazione dell'utenza locale per l'accesso direttamente in territorio comunale ai servizi della giustizia	
SOCIALE	Mi prendo cura – Miglioramento attività istruttorie di competenza.	Completamento tempestivo delle istruttorie	Tutte le istruttorie perfezionate nei termini	Efficacia della misura nell'alleviare condizioni di disagio grave dei cittadini interessati e delle loro famiglie	[%]
POLIZIA LOCALE	Concessioni spazi pubblici e monitoraggio occupazione abusiva aree mercatali. Riconoscimento delle infrastrutture urbane periurbane e rurali	Incremento delle entrate relative all'occupazione di suolo pubblico diverse dalle licenze annuali e pluriennali Relazioni presentate all'Ufficio tecnico	Recupero di CUP di almeno il 10% Almeno il 50% del territorio monitorato	Riduzione significativa dell'incidenza delle occupazioni abusive Identificazione fabbisogni di interventi manutentivi di interesse della comunità locale	[%]

OB ad UNITA' ORGANIZZATIVA DI II LIVELLO	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	RISULTATO ATTESO	Peso (%)
UFFICIO TECNICO	CONTRIBUTI superamento barriere architettoniche Attività strumentali alla revisione straordinaria degli inventari (ricognizione, catalogazione, punzonatura)	Partecipazione al bando in corso di pubblicazione report di catalogazione entro il 30.09.2026 e punzonatura materiali censiti	Presentazione documentazione di competenza entro i termini Presentazione report di catalogazione e completamento punzonatura materiali censiti	Miglioramento della qualità della vita dei cittadini disabili e delle loro famiglie Aggiornamento delle stime e contabilizzazione corretta del patrimonio comunale. Preparazione dell'ente al passaggio all'ACCRUAL.	

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

Con il PIAO 2024 l'ente ha provveduto ad un aggiornamento della mappatura dei rischi, delle misure specifiche di prevenzione e degli indicatori di monitoraggio. Non sono intervenuti eventi di riorganizzazione o episodi corruttivi che rendano necessario un aggiornamento. Tuttavia, si procede all'inserimento della sezione prevenzione della corruzione e trasparenza nel gestionale che ANAC ha messo a disposizione in via sperimentale alle amministrazioni delle Regioni italiane del Sud e delle Isole.

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. È 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 disposizione.

Gli obiettivi strategici del Comune di Pattada in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, per le annualità 2026-2028, sono i seguenti:

- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale del comune;

- elaborazione di una nuova mappatura dei rischi ridotta: La mappatura non deve più essere estenuante ma focalizzata sui processi realmente esposti, con particolare attenzione alla gestione delle risorse del PNRR. Preliminarmente si avvierà un processo di prioritizzazione delle attività di monitoraggio e di verifica, anche attraverso il coordinamento con le attività di controllo interno, al fine di concentrare le attività dove è più necessario attivare misure di prevenzione.

Coerentemente con l'aggiornamento al PNA pubblicato a gennaio 2026 dall'ANAC, anche il Comune di Pattada si focalizzerà sulla fase di esecuzione dei contratti. Le amministrazioni comunali sono chiamate a spostare l'attenzione dalla fase di "gara" alla fase di esecuzione del contratto, spesso trascurata, potenziando i controlli sul campo, la tracciabilità dei pagamenti, la documentazione fotografica per i SAL, le attività di sopralluogo di tecnici e polizia locale.

2.3.3 Contesto esterno

Non sono state rinvenute pubblicazioni di dati aggiornati per l'esame del fenomeno criminalità nell'area sassarese. Si richiama quanto già riportato nel PIAO 2025-2027

“[...] 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 laundering”. Nell'area settentrionale - contrassegnata dalla presenza di importanti scali portuali ed aeroportuali e a maggior vocazione turistica - prevalgono la consumazione di reati contro

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

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

Indicatori Anac contesto esterno riferiti al valore del Composito Dominio provinciale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

Dominio	Valore provinciale	Range di valori	Variazione anno precedente
Istruzione L'indice composito Istruzione è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Diplomi 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%
Criminalità L'indice composito Criminalità è 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 è calcolato utilizzando i seguenti indicatori: 1. Reddito pro capite; 2. Occupazione; 3. Tasso di imprenditorialità; 4. Indice di attrattività; 5. Diffusione della banda larga; 6. Raccolta differenziata.	101,6	79.5 - 119.2	-3,03%
Capitale Sociale L'indice composito Capitale Sociale è 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 velocizzare 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 stanziare 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 2026-2028, 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, adottato nel 2025 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.

Aggiornamento 2026

Le ricadute del nuovo piano strategico (e in particolare dell'aggiornamento 2025 del PNA adottato a gennaio 2026) per le amministrazioni comunali sono orientate a una forte semplificazione operativa, bilanciata però da un innalzamento dell'asticella tecnologica.

Ecco i punti chiave delle ricadute pratiche:

1. Semplificazione per i Piccoli Comuni. L'ANAC ha introdotto misure specifiche per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti.

Sezione PIAO guidata: È stato messo a disposizione un applicativo informatico per la compilazione assistita della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, riducendo l'onere di redazione autonoma.

Mappatura dei rischi ridotta: La mappatura non deve più essere estenuante ma focalizzata sui processi realmente esposti, con particolare attenzione alla gestione delle risorse del PNRR.

Nuovo "Albero della Trasparenza": È stato rilasciato un nuovo allegato (Allegato 3 al PNA 2024) che elenca in modo preciso solo gli obblighi di pubblicazione applicabili ai piccoli comuni, eliminando la confusione su cosa pubblicare.

2. Digitalizzazione e Interoperabilità (BDNCP). L'impatto più forte riguarda l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici:

Fine del caricamento manuale: Le amministrazioni devono ora utilizzare piattaforme di approvvigionamento digitale certificate (PAD) che dialogano direttamente con la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

Automazione della trasparenza: Molti dati che prima venivano inseriti manualmente in "Amministrazione Trasparente" devono ora essere trasmessi via software, riducendo il rischio di errore umano ma richiedendo competenze tecniche più elevate.

3. Integrazione nel PIAO e Valore Pubblico. L'anticorruzione non è più un adempimento "separato":

Coerenza Strategica: Gli obiettivi di prevenzione devono essere integrati con gli obiettivi di performance. Un fallimento nelle misure anticorruzione impatta direttamente sulla valutazione dei risultati dell'ente.

Focus sull'Esecuzione: Le amministrazioni comunali sono chiamate a spostare l'attenzione dalla fase di "gara" alla fase di esecuzione del contratto, spesso trascurata, potenziando i controlli sul campo e la tracciabilità dei pagamenti.

4. Rafforzamento del Whistleblowing. Tutti i Comuni hanno dovuto adeguare i propri canali di segnalazione interni:

Tutela del segnalante: È obbligatorio adottare piattaforme criptate che garantiscano l'anonimato e formare il personale sulle nuove procedure, coinvolgendo attivamente anche i dipendenti delle società partecipate.

i punti esaminati costituiscono l'ossatura del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2026-2028, approvato definitivamente dall'ANAC con la delibera n. 19 del 28 gennaio 2026.

Questa nuova strategia triennale introduce cambiamenti operativi sostanziali per le amministrazioni comunali, spostando il focus dall'adempimento formale alla "protezione del valore pubblico". Ecco le principali ricadute pratiche:

1. Termini e Scadenze (Aggiornamento 2026)

Slittamento del PIAO: Per gli enti locali, il termine per l'adozione del PIAO 2026-2028 è stato differito al 30 marzo 2026. Questo rinvio è legato alla proroga per l'approvazione del bilancio di previsione (fissata al 28 febbraio 2026).

Relazione annuale RPCT: Il termine per la pubblicazione della relazione annuale dei responsabili (RPCT) è stato confermato al 31 gennaio 2026.

2. Rivoluzione nella sezione "Amministrazione Trasparente"

Il nuovo piano impone standard tecnici molto più severi per i siti web comunali: Accesso "Zero barriere": È vietata qualsiasi forma di registrazione o identificazione per consultare i dati. Piena indicizzabilità: I documenti devono essere rintracciabili dai motori di ricerca esterni (Google, Bing, ecc.). Se un documento è "nascosto" dietro sistemi che ne impediscono l'indicizzazione, l'obbligo di trasparenza è considerato non assolto.

Mobile friendly: La navigazione deve essere ottimizzata per smartphone e tablet, rendendo le informazioni realmente "accessibili" al cittadino comune.

3. Focus sulla Fase Esecutiva dei Contratti. Mentre in passato l'attenzione era tutta sulla gara, il PNA 2026-2028 impone ai Comuni di presidiare la fase di esecuzione. Controlli di qualità: Obbligo di rafforzare la vigilanza sulla conformità delle prestazioni rese dai fornitori rispetto a quanto pattuito. Tracciabilità totale: Integrazione obbligatoria dei flussi informativi con la BDNCP per monitorare non solo chi vince, ma come esegue il lavoro e come viene pagato.

4. Gestione Incarichi e Conflitti di Interesse. Schemi esplicativi d.lgs. 39/2013: L'ANAC ha rilasciato nuovi modelli semplificati per le dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità. Le amministrazioni comunali devono ora utilizzare questi schemi per le verifiche preventive, rendendo più rigoroso ma guidato il processo di nomina di dirigenti e consulenti. Vigilanza Interna: Viene potenziato il ruolo dei RPCT comunali, che devono ora esercitare un potere di accertamento più incisivo, supportati dai nuovi flussi informativi digitalizzati.

5. Consolidamento del Whistleblowing. Canali Interni: Il piano 2026 richiede l'allineamento definitivo alle nuove linee guida sui canali di segnalazione, con un forte accento sulla formazione del personale comunale affinché sappia utilizzare correttamente le piattaforme di protezione del segnalante.

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 [fattispecie non attiva per il comune di Pattada];

Partecipazione del comune a enti terzi [fattispecie non attiva per il comune di Pattada];

Con l'aggiornamento 2026 invece, si impone di focalizzarsi su:

Fase di esecuzione dei contratti, verifica della qualità delle prestazioni, dei lavori delle forniture e dei servizi.

Valutazioni di rischio e delle misure di prevenzione [già PIAO 2025-2027]

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:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

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)
----------	----------------------------------------	-----------------------	------------------------	----------------	-----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	----------------	----------------------------------------

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

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.

Comune di Pattada (SS) prot. 0002956 del 15-04-2026 partenza cat. I cl. I

- inconfiribilità/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 sottoscritti-

- monitoraggio dei tempi procedurali;

L'ente tiene sotto controllo i tempi procedurali. 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.

- verifica dell'esecuzione dei contratti, sopralluoghi, controlli e verifiche (nuovo)

2.3.5 Sottosezione trasparenza

Per la sezione trasparenza resta valida la programmazione svolta nel PIAO 2025-2027.

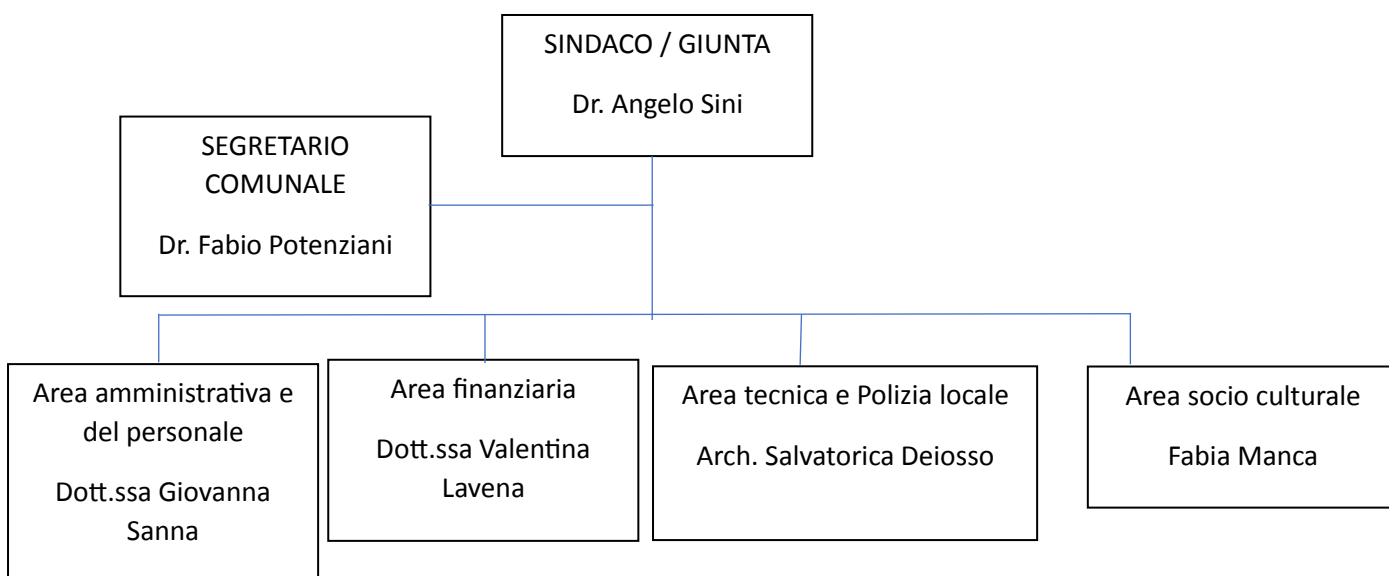
2. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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 31.12.2025

Categoria di inquadramento	cognome	nome	Profilo/famiglia professionale
Segr. Comunale (F. "B")	POTENZIANI	FABIO	Segretario comunale
Funzionario/EQ	SANNA	GIOVANNA	Responsabile Area amm.va 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	GATTU	GIANFRANCA	Istruttore amministrativo

Istruttore	PALA	GIAN LUIGI	Agente di polizia locale
Istruttore	CARENTE	GIORGIO	istruttore tecnico
Istruttore	CRASTA	LORELLA	Istruttore amministrativo
Istruttore (p.t. 50%)	SODDU	SALVATORE	Istruttore di polizia locale
Istruttore (p.t. 50%)	LURIDIANA	ANDREA	Istruttore di polizia locale
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 stato aggiornato e nel corso del 2026 il personale, previa bando dell'Area amministrativa, ha avviato i primi accordi individuali.

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 2026-2028, ma erano già stati ampiamente ricontrollati con l'ultimo aggiornamento al PIAO 2025-2027: se ne espone la sintesi.

Il comune di Pattada ha regolarmente approvato il Rendiconto per il 2024. Le risultanze del rendiconto entrano nel calcolo sia dei limiti di spesa per il personale secondo i vincoli posti dall'art.1 Legge 296/2006, commi 557 e seguenti, inerenti il contenimento della spesa complessiva, compresa l'IRAP, entro la media della spesa degli anni 2011-2013, sia nel calcolo della spesa per le assunzioni a tempo indeterminato entro la soglia prevista in rapporto alla media dei primi tre titoli di entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, di cui al DM 17.3.2020, attuativo del DL 34/2019. La conciliazione dei due limiti è offerta dall'art. 7 del medesimo DM 17.3.2020, secondo il quale le assunzioni secondo il nuovo criterio di calcolo dei limiti per il personale a tempo indeterminato non rilevano ai fini del controllo del limite ex L 296/2006, art 1 comma 557 (cd limite "557").

3.3.1 Le facoltà assunzionali

Verifica limite di spesa complessiva di personale – art.1 c. 557 L 296/2009 - DM 17.3.2020

Per l'esame della spesa 2025 che concorre al limite 557, si tiene conto dell'IRAP, a differenza del metodo per il calcolo dei limiti ex DL 34/2019. Sono altresì da escludere le spese ex art. 7 del DM 13 marzo 2020

La verifica dei limiti di spesa 557, al lordo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato intervenute successivamente al 2019, risulta quindi essere il seguente:

Voce	Media 2011-2013	Rendiconto 2023	Rendiconto 2024	Margine disponibile
Spese macroaggregato 101	800.506,20	604.402,61	632.676,91	
Spese macroaggregato 103	5.852,77	7.819,30	11.720,87	
IRAP macroaggregato 102	41.063,62	43.315,39	44.039,22	
Altre spese reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese da specificare				
Totale spese di personale (A)	847.422,59	656.060,90	688.437,00	
(-) Componenti escluse (B)	128.989,28	77.180,40	25.867,82	
(-) Maggior spesa per personale a tempo indeterminato 4-5 DM 17.3.2020 (C)				
(* Componenti assoggettate al limite di spesa A - B - C	718.433,31	578.880,50	662.569,18	55.864,13
<i>(ex art. 1, commi 557 quater, 562 legge n. 296/2006)</i>				

Il livello complessivo della spesa di personale può essere incrementato di € 55.864,13 in attesa di esaminare nel dettaglio la spesa per il personale a tempo indeterminato che è stato assunto successivamente al 2019 e che rientra nella previsione di cui all'art. 7 del DM 17.3.2020. Dallo scorporo della spesa di personale neoassunto deriva un incremento del margine che deve essere ancora quantificato.

Verifica limite di spesa di personale a tempo indeterminato – DM 17.3.2020

Allo stesso modo, a seguito dell'approvazione del rendiconto deve essere riformulato il quadro di riferimento per l'applicazione del metodo di calcolo della spesa per il personale a tempo indeterminato definito dal DM 17.3.2020. Secondo predetto decreto Pattada, essendo comune virtuoso, ha una soglia per la spesa di personale di ruolo a tempo indeterminato, al netto dell'IRAP, pari al 27,60% rispetto alla media delle entrate del triennio dei rendiconti approvati, al netto del FCDE. Questa verifica consente di affermare che Pattada si attesta attualmente ad una soglia pari a € 17,37% per un incremento teorico possibile pari a € 372.884,47.

Anno 2026

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	2.827

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	632.676,91
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	632.676,91

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.377.633,98	1.032.022,75	1.378.282,49
2 - Trasferimenti correnti	1.997.566,48	2.130.722,81	2.477.477,84
3 - Entrate extratributarie	355.008,92	611.952,90	275.573,46
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	3.730.209,38	3.774.698,46	4.131.333,79
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			3.878.747,21
F.C.D.E.			235.408,85
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			3.643.338,36

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
17,37 %	27,60 %	31,60 %	10,23 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	372.884,47
Totale spesa con incremento massimo	1.005.561,38

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

3.3.2 La dotazione organica:

Si conferma la dotazione organica approvata a settembre 2025.

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	3	1	1	0	7	1
Istruttori	3	1	0	0	3*	0	2	1	8	2
Operatori specializzati	0	0	1	1	1	0	0	0	2	1
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

*2 unità a 18 ore contano per una

L'aggiornamento tiene conto dell'assunzione di due unità di istruttori agenti di polizia locale part-time a 18 ore, della decisione di procedere ad assumere un istruttore tecnico in luogo di un istruttore tecnico, della presa d'atto che l'unità di personale in area socio-culturale non di ruolo va considerata posizione disponibile nei ruoli di dipendenti a tempo indeterminato tra gli operatori specializzati.

3.3.2 Le assunzioni programmate

Nella definizione delle assunzioni programmate, si rappresenta che l'ente ritiene necessario che il reclutamento finalizzato a fronteggiare cessazioni non programmate vada sempre attivato. Come indirizzo programmatico si accoglie l'invito a favorire la mobilità del personale, ma questo impone una flessibilità per l'esigenza di attivare l'ingresso di personale sostitutivo. Allo stesso modo, nella misura in cui il turn-over al 100% sia ammesso, considerato che Pattada è comune virtuoso ai sensi della normativa vigente, ricorrendo le condizioni di legge per ogni cessazione gli uffici preposti alla gestione amministrativa del personale attivano in necessari percorsi di reclutamento, tenendo conto degli aggiornamenti intervenuti nel corso del 2025 al d.lgs 165/2001, gli obblighi di destinare il 15 del reclutamento in ingresso a mobilità dall'esterno.

Tuttavia, il Comune di Pattada ha già accertato la facoltà assunzionale per una posizione di Istruttore per l'area

Si individua come prioritaria nel 2026 il completamento del reclutamento di una unità di personale nell'area funzionari EQ per l'area tecnica e il reclutamento di personale per l'area istruttori. IL DUP 2026-2028 prevede infatti capacità finanziaria per un funzionario EQ e un istruttore (dal DUPS vigente: "Per il triennio 2026/2028 è intenzione dell'Amministrazione portare a compimento le procedure di reclutamento del personale già previste dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, in particolar modo la definitiva copertura dell'organico nel Servizio tecnico e di polizia locale, mediante l'assunzione di n. 1 Funzionario tecnico a tempo pieno e indeterminato, e la copertura dell'aria amministrativa mediante l'assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo". La maggiore spesa prevista ammonta a circa € 2.935,58 ampiamente coperti dalle attuali disponibilità di bilancio

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

COSTO PERSONALE (prima nomina)	retribuzione lorda	irap	oneri riflessi a carico del datore	Costo totale in bilancio
CATEGORIA				
funzionario EQ	26.988,88	2.294,05	7740,41	37.023,35
istruttori	24.848,93	2.112,16	7126,67	34.087,76

La differenza di costo programmata in aumento è ampiamente al di sotto dei limiti delle facoltà assunzionali dell'ente e ampiamente coperta dalle disponibilità di bilancio già assegnate.

Nel 2026 è acconsentita 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.

3.3.3 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.

PRIORITÀ STRATEGICHE:

La formazione 2026-2028 mira all'aggiornamento indispensabile ad applicare, prioritariamente, le recenti riforme in tema di procedure di affidamento, rendicontazione di progetti, contabilità, ordinamento degli enti locali. Saranno programmate iniziative di formazione interna mirata ai fabbisogni individuali, verificati con colloqui diretti dai responsabili di Area con il Segretario comunale, o da quest'ultimo per i Responsabili stessi. Inoltre, sono favoriti percorsi individuali, come illustrato nel paragrafo precedente.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE:

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

L'Amministrazione si conforma alle direttive PCM, attivando misure di formazione interna oltre a favorire percorsi individuali, 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 2026/2028 potranno 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	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Operatori Esperti, - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

Comune di Pattada (SS) prot. 0002956 del 15-04-2026 partenza cat. I cl. I

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

Trasparenza, accesso documentale e civico, riservatezza dei dati personali	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Operatori Esperti, - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Personale (procedure concorsuali, capacità assunzionali e vincoli, FRD)	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Trasformazione digitale della PA	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Operatori Esperti, - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Sicurezza informatica nella PA e Intelligenza Artificiale	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Operatori Esperti, - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Responsabilità dei dipendenti pubblici	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Operatori Esperti, - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
ANPR, CIE, Censimento Continuo, Privacy – Anagrafe	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Appalti di lavori, servizi e forniture (procedure per acquisti di beni e servizi sotto soglia, procedure MEPA e CAT Sardegna), RUP nei lavori pubblici	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Aggiornamento AUTOCAD	<ul style="list-style-type: none"> - 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.)	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

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

Aggiornamento legge bilancio; aggiornamento contabilità armonizzata ed in ambito tributario	<ul style="list-style-type: none"> - 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)	<ul style="list-style-type: none"> - 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)	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
PNRR (progettualità, gestione e rendicontazione)	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Area degli Istruttori - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
Messi notificatori	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

3.4 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.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028**

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

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 2026-2028, si rinvia all'allegato.

Comune di Pattada (SS) prot. 0002956 del 15-04-2026 partenza cat. 1 cl. 1

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 svolte per favorire le pari opportunità.

ALLEGATO PIAO 2026-2028

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Il Comune di Pattada si distingue per una eterogeneità 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 2026

Area 1 – Verifica lavoro agile, misure di welfare aziendale.

1. Il Comune di Pattada ha attivato il lavoro agile e ne sta monitorando l'andamento. La forma prescelta è quella del lavoro remoto.

Il comune di Pattada ha avviato per la prima volta l'erogazione di indennità legate al sostegno alla vita familiare dei lavoratori, introducendo il welfare aziendale nella contrattazione collettiva di sede. L'esperienza verrà rafforzata con la contrattazione di sede 2026, che applicherà un nuovo CCNL.

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 2027

Area 2 - Inclusione sociale

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 2028

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.

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028**

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

Comune di Pattada (SS) prot. 0002956 del 15-04-2026 partenza cat. 1 cl. 1