



COMUNE DI BERCHIDDA

Provincia di Sassari



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025-2027



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027
Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Sommario

PREMESSA

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

2.2 – PERFORMANCE

2.3 – PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025

2.4 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 – PROGRAMMAZIONE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

3.3.1 – DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024

3.3.2 – PROGRAMMA DELLE CESSAZIONI NEL TRIENNIO 2025-2027

3.3.3 – STIMA FABBISOGNI DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2025-2027 E MODALITÀ DI RECLUTAMENTO

3.3.4 – VERIFICA DEL RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

3.3.5 – STRATEGIE DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

3.3.6 – SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEденZE DI PERSONALE

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO



PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successivamente integrato e modificato da diverse disposizioni, che hanno stabilito l'obbligo di approvazione entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione del bilancio di previsione, fissato per l'anno in corso, attualmente, al 28 febbraio 2025.

Le finalità del PIAO possono sintetizzarsi nelle seguenti:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il legislatore, in attuazione dell'art. 6, comma 6 del D.L. 80/2021, ha regolamentato il PIAO mediante il decreto interministeriale 30 giugno 2022, emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

La portata del PIAO è diversa a seconda che gli Enti abbiano un numero di dipendenti almeno pari a 50 oppure inferiore a tale soglia. Per questi ultimi è previsto un modello semplificato di PIAO, che esclude alcune sottosezioni delle 3 sezioni nelle quali è strutturato lo stesso Piano.

Il PIAO ha durata triennale, è soggetto ad aggiornamento annuale e per i comuni con meno di 50 dipendenti assorbe:

- 1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- 2) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- 3) il Piano organizzativo del lavoro agile;

Si ritiene opportuno, sebbene le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà della sottosezione relativa alla Performance per gli Enti con meno di 50 dipendenti, inserire anche tale parte programmatica, al fine di assicurare un raccordo con gli altri Piani, anche nell'ottica di semplificare la pianificazione. In tale sottosezione confluiscono altresì gli obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, già contenuti nel Piano delle azioni positive.



Le 3 macro sezioni nelle quali è articolato il PIAO sono precedute da una scheda anagrafica dell'Ente, contenente i dati identificativi dell'Amministrazione.

La prima sezione, denominata **Valore pubblico, performance e anticorruzione**, è articolata in 3 sottosezioni. La sottosezione Valore pubblico contiene i riferimenti alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione ed è obbligatoria solo per gli enti con almeno 50 dipendenti e, allo stato attuale, si ritiene superfluo elaborarla per il nostro Ente.

La sottosezione Performance contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e, come detto, sebbene non obbligatoria, si ritiene opportuno, in un'ottica di semplificazione, di organicità e di trasparenza, racchiudere nel Piao anche tale sottosezione.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del citato decreto 30 giugno 2022 stabilisce che la sottosezione Performance sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e che, pertanto, al suo interno debbano essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Infine, la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, che è obbligatoria per tutti. Tuttavia, gli enti con meno di 50 dipendenti sono tenuti solamente all'aggiornamento della mappatura dei processi esistente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto interministeriale 30 giugno 2022, tenendo conto, delle aree di rischio indicate all'art.1, comma 16 della Legge 1902/2012, ossia:

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



L'aggiornamento, invece, nel triennio di vigenza, di questa sotto sezione avviene solo 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.

Una seconda sezione, denominata **Organizzazione e capitale umano**, è articolata anch'essa in 3 sottosezioni, destinate a tutti gli enti. La sottosezione Struttura organizzativa presenta il modello organizzativo dell'Ente ed in particolare illustra:

- l'organigramma;
- i livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: inquadramento contrattuale; profilo professionale; competenze tecniche (saper fare); competenze trasversali (saper essere - soft skill).
- il numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;
- eventuali interventi sul modello organizzativo per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella specifica sezione.

L'art. 4, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022 stabilisce che nella presente sezione debbano essere indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:

- a) che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- b) la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c) l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;



- d) l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
- e) l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta

In particolare, devono essere indicati:

- le misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali;
- gli obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale;
- il contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa.

La sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale illustra i seguenti elementi:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente;
- Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
 - a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) stima del *trend* delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
 - c) stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In aggiunta ai suddetti elementi, le Amministrazioni possono facoltativamente illustrare nella presente sezione i seguenti elementi:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane sulla base delle priorità strategiche dell'Ente;
- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze necessarie a realizzare i programmi dell'Ente
- Programmazione della formazione del personale al fine dell'aggiornamento e/o riqualificazione professionale



Una terza sezione è dedicata al **monitoraggio del Piano**, obbligatorio solo per gli enti con almeno 50 dipendenti e relativo ad alcune specifiche sottosezioni: “valore pubblico” e “performance”, “Rischi corruttivi e trasparenza”, “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, sulla base di quanto relazionato dall’OIV su base triennale.

In tal caso, tuttavia, ci si riserva di valorizzare in futuro tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all’avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l’erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all’aggiornamento anticipato della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Il PIAO rappresenta una prima vera e propria integrazione dei vari strumenti di programmazione confluiti nello stesso, che consente di semplificarne l’elaborazione e di fornire un quadro organico degli stessi, garantendo, altresì, una maggiore trasparenza e leggibilità dei contenuti prima contemplati da ciascun singolo Piano.

L’elaborazione e la proposta di approvazione del PIAO, tenuto conto di quanto previsto dagli articoli 97 e 108 del D.Lgs. 267/2000, dall’art. 1, comma 8 della Legge 190/2012, nonché dall’art. 101 del CCNL dei dirigenti e dei segretari del 17/12/2020, compete al segretario comunale, con la stretta collaborazione del personale preposto allo svolgimento delle funzioni dirigenziali, ossia, nei Comuni privi di dirigenza, i titolari di elevata qualificazione, ciascuno per le proprie competenze.

Altri soggetti coinvolti sono: il Nucleo di valutazione/OIV, il Comitato Unico di Garanzia (CUG), la Consigliera provinciale di parità, l’Organo di revisione contabile, la Rappresentanza sindacale unitaria e le organizzazioni sindacali territoriali, nonché qualunque dipendente preposto a fornire dati e informazioni utili alla predisposizione di tale strumento di programmazione.

Copia del presente PIAO viene pubblicata nelle apposite sotto sezioni delle sezioni Amministrazione trasparente del sito web comunale, nonché nel portale nazionale a tal fine dedicato: <https://piao.dfp.gov.it/>.



SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Ente	Comune di Berchidda
Sede	Piazza del Popolo, 5 – Berchidda
Codice fiscale/Partita IVA	00111140901
Telefono	079/7039000
PEC	protocollo@pec.comune.berchidda.ss.it
Codice Istat	090009
Codice catastale	A789
Sindaco	Prof. Andrea Nieddu
Segretario comunale	Dott. Gianluca Cocco
Sito web	https://www.comune.berchidda.ss.it/
Pagina Facebook	https://www.facebook.com/comunediberchidda/
Canale WhatsApp	https://whatsapp.com/channel/0029Va8TEdT1NCrbjE0xgd0h
Canale Telegram	https://t.me/comunediberchidda
Unione dei comuni	Comunità Montana Monte Acuto: https://www.monteaacuto.it/
Lingua locale	Logudorese
Dipendenti al 31/12/2024	21
Popolazione al 31/12/2024	2.595



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

Per questa sottosezione, non obbligatoria per i Comuni con meno di 50 dipendenti, si rimanda alle previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, dalle quali si desume l'obiettivo generale dell'Amministrazione di creare "valore pubblico", ossia il miglioramento del livello di benessere sociale della comunità amministrata, attraverso la propria capacità organizzativa, le competenze dei propri dipendenti, la capacità di dare risposte adeguate alle istanze del territorio, la sostenibilità delle scelte, la massima trasparenza delle proprie attività.

2.2 – PERFORMANCE

La sottosezione Performance contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione e, come detto, sebbene non obbligatoria, si ritiene opportuno, in un'ottica di semplificazione, di organicità e di trasparenza, di racchiudere nel PIAO anche tale sottosezione.

L'art. 3, comma 1, lettera b), del citato decreto 30 giugno 2022 stabilisce che nella sottosezione Performance sia predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e che, pertanto, al suo interno devono essere definiti:

- a) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- b) gli obiettivi di digitalizzazione;
- c) gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
- d) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

L'Ente ha approvato il Piano esecutivo di gestione 2025-2027 (PEG) con deliberazione giuntales n. 2 del 09/01/2025, mediante il quale, in virtù dell'abrogazione dell'ultimo periodo del terzo comma dell'art. 169 del Tuel, ci si è limitati ad assegnare le risorse finanziarie ai Responsabili d'Area, rinviando, al presente strumento, la definizione degli obiettivi di performance.



Tutti i seguenti obiettivi assegnati al Segretario comunale e ai Responsabili d'Area sono improntati all'innalzamento delle performance dell'Ente, riflettono il programma di mandato dell'Amministrazione *pro-tempore* e discendono dalle linee programmatiche, dal Documento unico di programmazione e dal bilancio di previsione.

Attualmente le aree strategiche rinvenibili dalle linee programmatiche presentate dal Sindaco al Consiglio comunale in data 3 marzo 2021, possono essere sintetizzate nelle seguenti:

1. Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini
2. Digitalizzazione, semplificazione amministrativa, servizi al Cittadino
3. Ordine pubblico e sicurezza
4. Istruzione e diritto allo studio
5. Servizi sociali, coesione e inclusione
6. Valorizzazione della cultura e promozione del turismo
7. Sport e politiche giovanili
8. Pianificazione urbanistica e sviluppo del territorio
9. Tutela dell'ambiente e del territorio, transizione energetica
10. Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano
11. Sviluppo economico, infrastrutture, protezione civile
12. Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

Per ognuna delle suddette macro aree, possono essere individuati degli indirizzi strategici, ossia delle direttrici fondamentali verso cui l'Ente intende sviluppare la propria azione, all'interno dei quali confluiscono i singoli obiettivi annuali.

Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Innalzamento dei livelli di trasparenza e di accessibilità alle attività amministrative;
- Adozione di misure finalizzate a prevenire il rischio che si verifichino situazioni di illegalità e di corruzione;
- Rendicontazione sociale.



Digitalizzazione, semplificazione amministrativa e altri servizi al Cittadino

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Pianificazione e monitoraggio degli strumenti di digitalizzazione;
- Digitalizzazione dei servizi amministrativi mediante l'implementazione di apposite applicazioni sul sito ufficiale dell'Ente;
- Miglioramento del sito ufficiale dell'Ente;
- Attivazione di nuove forme digitali di comunicazione istituzionale;
- Favorire l'innalzamento dei livelli di connettività del territorio comunale;
- Favorire l'erogazione, da parte di Enti terzi, di servizi di pubblica utilità direttamente presso le sedi comunali.

Ordine pubblico, sicurezza pubblica e urbana

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Innalzamento dei livelli di sicurezza stradale;
- Azioni di sensibilizzazione al rispetto del Codice della strada;
- Pubblica sicurezza e prevenzione degli illeciti amministrativi;
- Lotta al randagismo e tutela degli animali domestici;
- Sostegno alla Compagnia barracellare per l'espletamento delle funzioni demandategli;
- Video sorveglianza del territorio comunale.

Istruzione e diritto allo studio

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Politiche finalizzate ad assicurare il diritto allo studio in ogni ordine e grado di istruzione;
- Sostegno di tutti gli ordini di scuola pubblica e della scuola paritaria locale;
- Incentivi al diritto allo studio e alla valorizzazione del merito scolastico;
- Sostegno e potenziamento dei servizi educativi;
- Promozione di progetti per il rafforzamento dell'educazione civica;
- Promozione del consiglio comunale dei ragazzi;
- Promozione di progetti di alternanza scuola-lavoro presso strutture del territorio



comunale;

- Azioni finalizzate a promuovere l'offerta formativa a carattere professionalizzante;
- Promozione del Centro Permanente di Istruzione per gli Adulti;
- Costruzione, riqualificazione e valorizzazione degli edifici scolastici e delle aree connesse;
- Realizzazione, riqualificazione e messa in sicurezza di edifici scolastici;
- Servizi alle famiglie correlati al perseguimento del diritto allo studio.

Servizi sociali, coesione e inclusione

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Contrasto delle povertà estreme;
- Contrasto del disagio sociale mediante interventi assistenziali e di recupero;
- Assistenza sociale agli anziani, ai soggetti non autosufficienti e a particolari categorie di cittadini svantaggiati;
- Azioni atte a favorire l'inclusione e la coesione sociale, anche attraverso la realizzazione e la riqualificazione di luoghi idonei a stimolare l'aggregazione dei Cittadini, in particolare degli anziani;
- Promozione di attività finalizzate a favorire la socializzazione dei minori, dei giovani e degli anziani;
- Politiche per la famiglia;
- Interventi finalizzati al supporto educativo alla genitorialità;
- Politiche finalizzate a premiare e incentivare la natalità;
- Promozione del volontariato sociale;
- Azioni di prevenzione finalizzate alla tutela della salute;
- Realizzazione, organizzazione e supporto di presidi socio-sanitari territoriali;
- Supporto dei servizi socio-sanitari complementari;
- Tutela del diritto alla salute animale, supporto e difesa del presidio veterinario di sanità animale;



- Promozione del servizio di rimozione e trasporto delle carcasse animali;
- Interventi finalizzati alla nascita e alla conservazione di strutture private convenzionabili, per l'assistenza a persone non autosufficienti;
- Interventi finalizzati al perseguimento della parità di genere.

Valorizzazione della cultura e promozione del turismo

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Potenziamento degli strumenti di informazione turistica;
- Progetti finalizzati all'attrazione e all'incremento dei flussi turistici;
- Promozione, attivazione e gestione di un Distretto turistico;
- Promozione del territorio comunale, anche al fine di destagionalizzare i flussi turistici;
- Promozione di percorsi formativi in ambito turistico;
- Promozione dell'Associazionismo locale e di eventi culturali di richiamo sovracomunale e finalizzati alla crescita culturale della Comunità;
- Promozione di tutte le forme espressive della cultura, con particolare riferimento a quella locale;
- Promozione della multiculturalità e dell'integrazione di altre etnie;
- Valorizzazione dei luoghi idonei allo sviluppo e alla crescita culturale dei cittadini;
- Valorizzazione dei siti di interesse storico e culturale;
- Interventi finalizzati ad innalzare l'attrattività dei borghi.

Sport e politiche giovanili

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Sviluppo di politiche giovanili finalizzate all'integrazione, all'inclusione sociale e all'accrescimento delle competenze;
- Politiche finalizzate a sviluppare progetti destinati all'infanzia e ai minori;
- Promozione delle attività sportive e dei gruppi sportivi locali;
- Promozione di eventi sportivi di richiamo sovracomunale;
- Realizzazione di nuovi impianti sportivi e riqualificazione degli impianti esistenti;



- Gestione degli impianti comunali, al fine di favorire la pratica sportiva;
- Potenziamento delle infrastrutture per favorire lo sport nelle scuole.

Pianificazione urbanistica e sviluppo del territorio

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Redazione del PUC in adeguamento al PAI e al PPR;
- Realizzazione di opere di urbanizzazione;
- Interventi finalizzati al riuso del patrimonio esistente;
- Sostegno all'edilizia di culto;
- Promozione e realizzazione di progetti di edilizia sociale e popolare.

Tutela dell'ambiente e del territorio. transizione energetica

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Ottimizzazione della gestione del servizio elettrico;
- Riduzione dell'inquinamento ambientale;
- Individuazione/realizzazione di aree e percorsi di particolare pregio ambientale e relative azioni finalizzate alla tutela e alla fruizione controllata;
- Valorizzazione, gestione e fruizione dei parchi comunali;
- Efficientamento energetico del patrimonio comunale;
- Realizzazione e potenziamento di impianti basati sull'utilizzo di fonti rinnovabili;
- Ottimizzazione della gestione del ciclo dei rifiuti: potenziamento e digitalizzazione della raccolta differenziata; realizzazione di nuovi impianti di trattamento e riciclo dei rifiuti; realizzazione di isole ecologiche; potenziamento ecocentri comunali; bonifica aree degradate;
- Favorire la creazione di Comunità energetiche per la produzione e il consumo di energia pulita;
- Cura e potenziamento del verde urbano;
- Tutela e valorizzazione delle risorse idriche naturali, manutenzione degli alvei fluviali e dei canali;
- Interventi finalizzati alla tutela e riqualificazione boschiva;
- Azioni finalizzate alla tutela della fauna autoctona;
- Azioni finalizzate alla sensibilizzazione e all'educazione ambientale;



Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Innalzamento dei livelli di decoro urbano;
- Progetti di rigenerazione urbana;
- Sistemazione delle strade comunali;
- Abbattimento delle barriere architettoniche;
- Manutenzione e potenziamento della segnaletica stradale;
- Regolarizzazione catastale di strade pubbliche ricadenti in aree rimaste nella titolarità di privati;
- Adeguamento della toponomastica;
- Potenziamento della rete di illuminazione pubblica;
- Realizzazione di piste ciclabili e altre infrastrutture per la mobilità sostenibile;

Sviluppo economico, infrastrutture, protezione civile

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Promozione dell'imprenditoria locale;
- Infrastrutture finalizzate all'erogazione di servizi indispensabili;
- Promozione della programmazione territoriale sovracomunale;
- Promozione delle attività agricole e artigianali;
- Potenziamento delle zone di insediamento produttivo;
- Promozione, attivazione e gestione di un Distretto rurale;
- Pianificazione degli interventi di protezione civile e monitoraggio delle fasi attuative;
- Bonifica del territorio e prevenzione del rischio idro-geologico;
- Controllo del territorio e potenziamento dei mezzi di protezione civile;
- Riqualificazione e messa in sicurezza degli edifici comunali;

Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa

In questo ambito vengono individuati i seguenti indirizzi strategici:

- Controllo interno dell'azione amministrativa;
- Ottimizzazione delle procedure di reclutamento del personale;
- Formazione e aggiornamento professionale del personale dell'Ente;



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

- Ottimizzazione del proprio modello organizzativo;
- Ottimizzazione delle proprie capacità di spesa e perseguimento dei vincoli di finanza pubblica;
- Riduzione dei tempi medi di pagamento;
- Riduzione dei tempi medi di evasione dei procedimenti;
- Azioni tese al perseguimento dell'economicità della spesa;
- Implementazione di funzioni e servizi associati;
- Digitalizzazione e dematerializzazione dei procedimenti amministrativi;
- Contrasto dell'evasione tributaria;
- Ottimizzazione della capacità di reperimento dei finanziamenti europei, nazionali e regionali;
- Potenziamento della rete internet comunale;
- Migrazione dei servizi in Piattaforma Cloud;
- Innalzamento del grado di soddisfazione dell'utenza beneficiaria dei servizi.

Gli obiettivi sintetizzati nelle schede seguenti, sono preventivamente validati dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con proprio apposito verbale.

Il perseguimento dei seguenti obiettivi è oggetto di misurazione e valutazione da parte dell'OIV e da parte della Giunta, sulla base degli indicatori e dei target fissati in sede di assegnazione degli stessi.



PIANO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2025-2027

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa	Ottimizzazione delle proprie capacità di spesa e perseguimento dei vincoli di finanza pubblica	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi degli organi politici Peso: 17%	Ottimale capacità di impiego, mediante specifici atti di impegno di spesa, delle risorse correnti e in conto capitale stanziati nel bilancio 2025-2027	Capacità di realizzazione della spesa corrente dell'Ente e di ciascun Settore. Indicatore: € totali impegnati dal Settore Titolo I/€ totali stanziati dal Settore Titolo I; Capacità di realizzazione della spesa in conto capitale dell'Ente e di ciascun del Settore. Indicatore: € totali impegnati dal Settore Titolo II/€ totali stanziati dal Settore Titolo II	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini	Implementazione di misure finalizzate a prevenire il rischio che si verifichino situazioni di illegalità e di corruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTPC dell'ente in materia di Anticorruzione Peso: 12%	Conformità dell'azione amministrativa alle misure di prevenzione della corruzione	N. di interventi - azioni previste in materia di anticorruzione non conformi/Totale interventi-azioni materia di anticorruzione previste	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale
Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini	Innalzamento dei livelli di trasparenza al fine di accrescere la partecipazione del cittadino alla vita amministrativa dell'Ente	Attuazione delle misure previste dalla normativa e dalle misure interne in materia di trasparenza Peso: 12%	Assicurare un'ottimale trasparenza dell'azione amministrativa, mediante pubblicazione degli atti e dei documenti sul sito ufficiale dell'Ente	Parametri di non conformità riscontrati nell'attività di controllo sul sito. Indicatore: N. di parametri non conformi/n. parametri controllati	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale
Efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi, finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, nonché di regolarità contabile degli atti, mediante	Assicurare un elevato rispetto dei parametri di conformità dell'azione amministrativa	Parametri di non conformità riscontrati nell'attività di controllo atti. Indicatore: N. di parametri non conformi/n. parametri controllati	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



		l'attuazione dei controlli interni previsti dal regolamento comunale Peso: 12%			
Efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Assicurare il rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture Peso: 19%	Rispetto dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti delle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente	Liquidazione delle fatture, da parte del servizio interessato, entro 10 giorni lavorativi dal loro ricevimento o perfezionamento Istruttoria atti di liquidazione, da parte del servizio finanziario, entro 3 giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione fiscale e amministrativa Pagamento delle fatture, da parte del servizio finanziario, entro 3 giorni dal perfezionamento della documentazione	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Gestione economica, finanziaria, provveditorato



				fiscale e amministrativa	
				Indicatore di ritardo: entro i termini di legge	
Efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa	Formazione e aggiornamento professionale del personale dell'Ente	Assicurare un'adeguata formazione professionale a tutti i dipendenti comunali Peso: 14%	Partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento di almeno 40 ore di formazione pro-capite annue	Adesione ai percorsi formativi di pertinenza di ciascun settore proposti dalla Comunità montana del Monte Acuto Adesione da parte di ciascun Responsabile e programmazione e gestione delle adesioni dei propri collaboratori, ai percorsi formativi offerti nella piattaforma Syllabus I Responsabili dovranno assicurare il conseguimento proprio e dei rispettivi collaboratori di almeno 40 ore di formazione annue	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Risorse umane



<p>Servizi sociali, coesione e inclusione</p>	<p>Contrasto del disagio sociale mediante interventi assistenziali e di recupero</p> <p>Assistenza sociale agli anziani, ai soggetti non autosufficienti e a particolari categorie di cittadini svantaggiati</p> <p>Azioni atte a favorire l'inclusione e la coesione sociale, anche attraverso la realizzazione e la riqualificazione di luoghi idonei a stimolare l'aggregazione dei Cittadini, in particolare degli anziani</p>	<p>Migliorare i livelli di inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità ai luoghi pubblici, ai servizi comunali e alle applicazioni digitali implementate dal Comune</p> <p>Peso: 14%</p>	<p>Effettuare un'analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare e attuare le strategie di intervento finalizzate a facilitare l'inclusione sociale e la fruibilità dei luoghi e dei servizi (anche digitali) con particolare riferimento alle persone disabili</p>	<p>Analisi, da parte di ciascun Responsabile delle criticità che possono ostacolare l'inclusione sociale e la fruibilità dei luoghi pubblici e dei servizi comunali (anche digitali)</p> <p>Individuazione e adozione di azioni, da parte di ciascun Responsabile competente, anche con l'eventuale collaborazione delle associazioni di categoria, finalizzate ad assicurare e incrementare l'inclusione sociale e la fruibilità dei luoghi e dei servizi pubblici</p> <p>Ambiti di intervento:</p> <p>Abbattimento barriere architettoniche</p> <p>Accessibilità dei disabili alle spiagge dei comuni</p>	<p>Missione:</p> <p>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p> <p>Programmi:</p> <p>Interventi per la disabilità</p>
---	--	---	---	--	---



costieri più vicini

Promozione delle attività sportive a favore dei disabili

Assistenza domiciliare a favore dei disabili

Azioni per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, in particolare dei disabili

Attività culturali finalizzate all'inserimento dei soggetti svantaggiati e dei disabili

Azioni finalizzate all'accessibilità delle applicazioni informatiche da parte dei disabili



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE SEGRETARIO COMUNALE

Titolare: Dott. Gianluca Cocco (dal 04/02/2025)

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Assicurare la conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti, mediante l'esercizio delle funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta comunale Peso: 9%	Garantire il corretto svolgimento delle riunioni e fornire il necessario supporto giuridico alle decisioni, assumendo, laddove necessario, un ruolo attivo e propositivo nell'indicare le modalità più appropriate per l'ottimale perseguimento dell'interesse pubblico	Rapporto tra provvedimenti impugnati/annullati e provvedimenti approvati dalla Giunta e dal Consiglio comunale. Target: max 3% Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Assistenza ai Responsabili e agli uffici comunali Peso: 9%	Supporto agli uffici comunali affinché assumano atti conformi alle norme vigenti, riducendo o evitando, laddove possibile, il ricorso ad incarichi di consulenza esterni	N° di richieste formali evase sul totale di quelle presentate In assenza di richieste formali: relazione del segretario Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili d'Area Peso: 10%	Supervisione sull'attività dirigenziale e armonizzazione della stessa in vista del conseguimento delle finalità di economicità, efficienza e correttezza dell'azione amministrativa, anche mediante l'emanazione di indirizzi e circolari, nonché lo svolgimento di incontri e riunioni	N° di atti di indirizzo/circolari/direttive emanati o di incontri e riunioni effettuati Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Azioni tese al perseguimento dell'economicità della spesa	Assolvere le funzioni rogatorie richieste dagli organi dell'Ente mediante l'esercizio delle prerogative notarili da parte del Segretario comunale Peso: 9%	Assicurare il regolare e tempestivo svolgimento delle funzioni rogatorie evitando l'oneroso ricorso al notaio, fatti salvi i casi in cui lo stesso risulti imprescindibile. Garantire la registrazione, trascrizione e voltura nei termini	Rapporto tra atti regolarmente registrati/atti stipulati Target: 100% Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Garantire un elevato standard amministrativo degli atti Peso: 9%	Assicurare, mediante controlli periodici a campione sulla base del vigente regolamento, un elevato standard degli atti adottati al fine di garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa	Regolarità attuazione controlli nell'anno di riferimento Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Controllo interno dell'azione amministrativa	Controllo attività connesse all'attuazione del PNRR Peso: 9%	Verificare, per ciascuna attività connessa a finanziamenti PNRR la regolarità delle procedure adottate	Dato desumibile da apposito report	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini	Innalzamento dei livelli di trasparenza al fine di accrescere la partecipazione del cittadino alla vita amministrativa dell'Ente	Assicurare l'attuazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013 Peso: 9%	Garantire la piena attuazione del principio di trasparenza in termini di completezza, aggiornamento e apertura dei dati, mediante monitoraggi e controlli almeno semestrali	Relazione su monitoraggi effettuati	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Trasparenza e prevenzione della corruzione, partecipazione dei Cittadini	Implementazione di misure finalizzate a prevenire il rischio che si verifichino situazioni di illegalità e di corruzione	Assicurare l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza Peso: 9%	Presidiare l'attuazione delle misure previste dal piano mediante monitoraggi periodici ed eventuali specifiche direttive alla tecno-struttura	Monitoraggi periodici Eventuali direttive Relazione annuale RPCT	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Segreteria generale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Efficacia, efficienza, economicità, trasparenza dell'azione amministrativa	Ottimizzazione del proprio modello organizzativo	Implementare il lavoro agile e da remoto, al fine di contemperare l'esigenza di orientare maggiormente l'azione amministrativa ai risultati da perseguire con l'esigenza dei dipendenti di conciliare i tempi di vita e di lavoro Peso: 9%	Perfezionamento della disciplina del lavoro agile e da remoto, in modo da ricondurre il ricorso a tali istituti al massimo contemperamento tra esigenze di produttività ed esigenze personali e/o familiari dei dipendenti	Rivisitazione disciplina interna del lavoro agile e da remoto Adozione Piano di Organizzazione del lavoro agile e da remoto Pianificazione del lavoro agile e da remoto integrata con gli altri strumenti di programmazione	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Risorse umane



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione/Programma
Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano	Regolarizzazione catastale di strade pubbliche ricadenti in aree rimaste nella titolarità di privati	<p>Coordinamento e supporto agli organi e agli uffici preposti per l'attuazione del Piano pluriennale di accorpamento al demanio stradale di porzioni private di terreno di uso pubblico, ai sensi dell'art. 31, comma 21 della Legge 448/1998</p> <p>Peso: 9%</p>	<p>Assicurare il coordinamento e il supporto agli organi e agli uffici per l'acquisizione del titolo giuridico della proprietà delle strade appartenenti alla viabilità comunale, per le quali è stato fornito il consenso alla cessione gratuita da parte dei proprietari</p>	<p>Presentazione direttive giuntali per l'avvio della procedura entro il 30/04/2025</p> <p>Coordinamento uffici preposti e supporto agli stessi nell'elaborazione dell'avviso pubblico e della relativa modulistica rivolta alla cittadinanza interessata</p> <p>Presentazione proposta consiliare per l'acquisizione delle strade entro 30 giorni dal perfezionamento della procedura</p> <p>Registrazione, trascrizione e voltura dei mappali acquisiti</p>	<p>Missione: Trasporti e diritto alla mobilità</p> <p>Programma: Viabilità e infrastrutture stradali</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	Formazione e aggiornamento professionale del personale dell'Ente	<p>Coordinare la formazione dei dipendenti, al fine di assicurare la formazione obbligatoria in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, nonché il perseguimento di almeno 40 ore di formazione pro capite, ai sensi della direttiva del Ministro della P.A. del 16/01/2025</p> <p>Peso: 9%</p>	<p>Assicurare la formazione obbligatoria in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione</p> <p>Coordinamento Responsabili al fine di assicurare a ciascun dipendente il numero di ore di formazione, pari a 40</p>	<p>Registrazione Ente nella piattaforma Syllabus per l'erogazione gratuita della formazione del personale</p> <p>Analisi dei fabbisogni formativi degli uffici comunali</p> <p>Attivazione corsi di formazione in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione entro il 31/12/2025</p> <p>Coordinamento per la formazione di gruppi di dipendenti per la partecipazione a corsi tematici</p>	<p>Missione:</p> <p>Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma:</p> <p>Risorse umane</p>



OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA TECNICA

Responsabile: Ing. Marco Demarcus

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Servizi sociali, coesione e inclusione	<p>Assistenza sociale agli anziani, ai soggetti non autosufficienti e a particolari categorie di cittadini svantaggiati.</p> <p>Azioni atte a favorire l'inclusione e la coesione sociale, anche attraverso la realizzazione e la riqualificazione di luoghi idonei a stimolare l'aggregazione dei Cittadini, in particolare degli anziani.</p>	<p>Favorire l'inclusione sociale di particolari categorie di cittadini svantaggiati, in particolare delle persone con disabilità</p> <p>Peso: 9%</p>	<p>Lavori di riqualificazione dell'ex Cinema, per la realizzazione della "Casa del dopo di noi", mediante impiego delle risorse pari a € 1.400.000</p>	<p>Affidamento incarico di progettazione entro il 30/04/2025</p> <p>Definizione e presentazione progetto entro il 30/06/2025</p> <p>Avvio procedure di gara e affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici</p> <p>Avvio lavori entro il 31/10/2025</p>	<p>Missione: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p> <p>Programma: Interventi per la disabilità</p>



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano	Sistemazione delle strade comunali	Riqualificazione e messa in sicurezza della viabilità urbana mediante manutenzione straordinaria delle strade oggetto di intervento Peso: 8%	Sistemazione e messa in sicurezza delle strade urbane individuate dall'Amministrazione, mediante impiego delle risorse finanziate a tal fine dalla RAS, pari a € 300.000	Affidamento incarico di direzione lavori e coordinamento della sicurezza Individuazione strade destinarie dell'intervento tra quelle di proprietà pubblica, previa approvazione variante di progetto Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Conclusione lavori entro il 31/12/2025	Missione: Trasporti e diritto alla mobilità Programma: Viabilità e infrastrutture stradali



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano	Sistemazione delle strade comunali	Ripristino della viabilità rurale compromessa da eventi calamitosi Peso: 8%	Sistemazione delle strade rurali individuate dall'Amministrazione, mediante impiego delle risorse finanziate a tal fine dalla RAS, pari a € 250.000	Affidamento incarico di direzione lavori e coordinamento della sicurezza Individuazione strade destinarie dell'intervento tra quelle ritenute prioritarie, previa regolarizzazione delle strade di uso pubblico risultanti di proprietà privata Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Conclusione lavori entro il 31/10/2025	Missione: Trasporti e diritto alla mobilità Programma: Viabilità e infrastrutture stradali



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Viabilità e mobilità sostenibile, decoro urbano	Regolarizzazione catastale di strade pubbliche ricadenti in aree rimaste nella titolarità di privati	Attuazione Piano pluriennale di accorpamento al demanio stradale di porzioni private di terreno di uso pubblico, ai sensi dell'art. 31, comma 21 della Legge 448/1998 Peso: 8%	Acquisizione del titolo giuridico della proprietà delle strade appartenenti alla viabilità comunale, per le quali è stato fornito il consenso alla cessione gratuita da parte dei proprietari	Ricognizione graduale delle strade urbane e rurali ad uso pubblico e conseguente individuazione delle porzioni di terreno cedibili, con priorità per quelle maggiormente interessate da interessi pubblici che richiedono la regolarizzazione Piano preliminare delle eventuali ipotesi di frazionamento, laddove necessario Predisposizione avviso pubblico e relativa modulistica, per l'acquisizione da parte dei proprietari del consenso alla cessione	Missione: Trasporti e diritto alla mobilità Programma: Viabilità e infrastrutture stradali



				gratuita	
				Attività propedeutiche alla registrazione, trascrizione e voltura dei mappali acquisiti	
				Acquisizione della proprietà entro 30 giorni dalla conclusione dell'iter di regolarizzazione avviato in ciascuna annualità	



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Istruzione e diritto allo studio	<p>Costruzione, riqualificazione e valorizzazione degli edifici scolastici e delle aree connesse.</p> <p>Messa in sicurezza degli edifici scolastici.</p>	<p>Consolidamento strutturale della scuola primaria di via Cavour</p> <p>Peso: 9%</p>	<p>Ripristino della totale fruibilità della scuola primaria di via Cavour, mediante impiego delle risorse assegnate dalla RAS, pari a € 990.000</p>	<p>Approvazione progetto esecutivo entro il 14/03/2025</p> <p>Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici</p> <p>Conclusione lavori entro il 31/12/2025</p>	<p>Missione: Istruzione e diritto allo studio</p> <p>Programma: Altri ordini di istruzione</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Valorizzazione della cultura e promozione del turismo	Valorizzazione dei luoghi idonei allo sviluppo e alla crescita culturale dei cittadini	Ripristino fruibilità piazzetta antistante la Biblioteca e il Centro culturale Pietro Casu Peso: 5%	Riqualificazione e messa in sicurezza della piazzetta in legno antistante il centro culturale e la biblioteca, mediante impiego delle risorse RAS (€ 3000.000) e comunali (€ 109.000)	Definizione progettazione Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Conclusione lavori entro il 31/12/2025	Missione: Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali Programma: Valorizzazione dei beni di interesse storico



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Sport e politiche giovanili	Realizzazione di nuovi impianti sportivi e riqualificazione degli impianti esistenti	Riqualificazione dell'impianto sportivo "Manchinu" Peso: 7%	Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza del Campo Sportivo Polivalente "Manchinu", mediante impiego del trasferimento ministeriale di € 352.000	<p>Variazione Piano triennale opere pubbliche e variazione di bilancio, al fine di ricondurre l'intervento all'anno 2025</p> <p>Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici</p> <p>Avvio lavori entro il 31/07/2025</p> <p>Conclusione lavori entro il 30/04/2026</p>	<p>Missione:</p> <p>Politiche giovanili, sport e tempo libero</p> <p>Programma:</p> <p>Sport e tempo libero</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Sviluppo economico, infrastrutture, protezione civile	Riqualificazione e messa in sicurezza degli edifici comunali	Riqualificazione casa comunale, al fine di accrescerne la funzionalità e la sicurezza Peso: 7%	Manutenzione straordinaria e messa in sicurezza dell'edificio adibito a Casa comunale, mediante impiego di risorse pari a € 441.121 (di cui € 385.285,46 di trasferimento RAS)	Definizione progettuale e ambito di intervento Avvio progettazione e procedure di gara in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Avvio lavori entro il 30/06/2025 Conclusione lavori entro il 31/03/2026	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Organi istituzionali



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio	Individuazione di aree di particolare pregio ambientale e relative azioni finalizzate alla tutela e alla fruizione controllata	Riqualficazione Monumento naturale Arco e Punta sa Berritta-Supràppare Peso: 5%	Interventi strutturali di tutela e valorizzazione ambientale del monumento naturale Arco e Punta sa Berritta-Supràppare, mediante impiego del trasferimento RAS di € 150.000	Definizione progettuale Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Conclusione lavori entro il 31/12/2025	Missione: Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente Programma: Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestale



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio	<p>Realizzazione e potenziamento di impianti basati sull'utilizzo di fonti rinnovabili.</p> <p>Riduzione dell'inquinamento ambientale.</p>	<p>Incremento produzione energetica da fonti rinnovabili</p> <p>Peso: 8%</p>	<p>Realizzazione di un impianto fotovoltaico mediante impiego delle risorse comunali pari a € 100.000</p>	<p>Definizione e approvazione progettuale</p> <p>Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici</p> <p>Conclusione lavori entro il 31/10/2025</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio	<p>Realizzazione e potenziamento di impianti basati sull'utilizzo di fonti rinnovabili.</p> <p>Riduzione dell'inquinamento ambientale.</p>	<p>Incremento produzione energetica da fonti rinnovabili e monetizzazione dell'energia immessa in rete prodotta</p> <p>Peso: 9%</p>	<p>Realizzazione di un impianto fotovoltaico da 500-700 KW, quale misura compensativa a carico della società Delmar Energia SRL, autorizzata alla costruzione ed esercizio di un impianto fotovoltaico di potenza pari a 10 MW</p>	<p>Stipula convenzione con la società proponente</p> <p>Definizione caratteristiche tecniche dell'impianto</p> <p>Gestione autorizzazione all'esecuzione dei lavori</p> <p>Gestione cessione al Comune dell'impianto realizzato</p> <p>Gestione procedure di allaccio alla rete elettrica comunale</p> <p>Conclusione iter: entro il 31/03/2026</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Valorizzazione della cultura e promozione del turismo	Valorizzazione dei luoghi idonei allo sviluppo e alla crescita culturale dei cittadini	Accrescere la fruibilità e la sicurezza dell'area circostante il Parco della musica Peso: 8%	Lavori di sistemazione muraglioni pericolanti presso "parco della musica", mediante impiego delle risorse comunali, pari a € 50.000	Definizione progettuale Affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici Conclusione lavori entro il 30/06/2025	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Ufficio tecnico



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio	<p>Realizzazione e potenziamento di impianti basati sull'utilizzo di fonti rinnovabili.</p> <p>Riduzione dell'inquinamento ambientale.</p>	<p>Realizzazione di sistemi di accumulo per impianti fotovoltaici connessi alla rete elettrica di distribuzione</p> <p>Peso: 4%</p>	<p>Esecuzione lavori di realizzazione dei sistemi di accumulo presso le scuole comunali e presso il campo sportivo Manchinu, mediante impiego delle risorse pari a € 185.000, di cui € 152.092,01 concessi da Argea ed € 32.907,99 stanziati dal Comune</p>	<p>Ricognizione progettuale</p> <p>Avvio procedure di gara e affidamento lavori in applicazione del principio di risultato enunciato dal Codice dei contratti pubblici</p> <p>Conclusione lavori entro il 31/12/2025</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Valorizzazione della cultura e promozione del turismo	<p>Promozione dell'Associazione locale e di eventi culturali di richiamo sovracomunale e finalizzati alla crescita culturale della Comunità.</p> <p>Realizzazione di centri socio-culturali.</p> <p>Valorizzazione dei luoghi idonei allo sviluppo e alla crescita culturale dei cittadini.</p>	<p>Riconversione del complesso industriale caseificio "berchiddese" in Centro internazionale performative del Mediterraneo</p> <p>Peso: 5%</p>	<p>Ridefinizione progetto complessivo e bonifica e messa in sicurezza del complesso da riconvertire, mediante impiego delle risorse pari a € 1.635.441.54</p>	<p>Richiesta applicazione avanzo vincolato pari a € 244.209,08</p> <p>Rimodulazione quadro economico e verifica fattibilità con la RAS</p> <p>Definizione documento preliminare alla progettazione, di concerto con l'Associazione Time in Jazz, entro il 31/07/2025</p> <p>Approvazione progetto preliminare complessivo entro il 31/10/2025</p> <p>Avvio procedure di gara e avvio lavori di bonifica e messa in sicurezza del complesso (1° lotto funzionale) entro il 28/02/2026</p>	<p>Missione:</p> <p>Tutela e valorizzazione dei beni</p> <p>Programma:</p> <p>Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</p>



OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA FINANZIARIA E SERVIZIO ELETTRICO

Responsabile: Dott. Franco Dore

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	Riduzione dei tempi medi di pagamento	Assicurare la programmazione attendibile delle previsioni di cassa e il monitoraggio costante dei relativi flussi, al fine di ottimizzare i tempi di pagamento dei crediti commerciali Peso: 10%	Coordinare la pianificazione dei flussi di cassa, al fine di garantire una tendenziale corrispondenza tra tempi di pagamento e cronoprogramma dei pagamenti previsti dagli uffici preposti	Predisposizione e approvazione, entro il 28/02/2025, del Piano dei flussi di cassa contenente un cronoprogramma dei pagamenti e degli incassi, sulla base dei modelli previsti dal MEF Monitoraggio e aggiornamento trimestrale del Piano dei flussi di cassa, previa acquisizione dei dati e delle informazioni dai singoli uffici preposti	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Gestione economica, finanziaria, provveditorato



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	Ottimizzazione delle proprie capacità di spesa e perseguimento dei vincoli di finanza pubblica	Assicurare un risultato non negativo di competenza di competenza (parametro W1 del rendiconto) e l'equilibrio non negativo di bilancio (parametro W2 del rendiconto), al fine di assicurare una sana gestione e prevenire l'obbligo di accantonamento delle somme necessarie al raggiungimento dei suddetti saldi	<p>Assicurare gli equilibri di bilancio prescritti dalle norme vigenti, al fine di evitare l'obbligo di accantonamento di importo pari alle risorse necessarie al raggiungimento degli stessi</p> <p>Peso: 20%</p>	Monitoraggio costante durante l'esercizio finanziario delle movimentazioni contabili che possono generare un risultato negativo dei parametri W1 e W2 contenuti nell'allegato al rendiconto della gestione relativo agli equilibri di bilancio	<p>Missione:</p> <p>Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma:</p> <p>Gestione economica, finanziaria, provveditorato</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	<p>Riduzione dei tempi medi di evasione dei procedimenti</p> <p>Digitalizzazione e dematerializzazione dei procedimenti amministrativi</p>	<p>Riduzione dei tempi di gestione dei diritti di natura non patrimoniale in capo ai dipendenti</p> <p>Peso: 15%</p>	<p>Gestione digitalizzata delle richieste di ferie, permessi e altri diritti di natura non patrimoniale, mediante implementazione di apposita applicazione</p>	<p>Implementazione di apposita applicazione per la gestione digitalizzata di ferie, permessi e altri diritti di natura non patrimoniale entro il 30/06/2025</p>	<p>Missione:</p> <p>Servizi istituzionali, generali e di gestione</p> <p>Programma:</p> <p>Risorse umane</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio, transizione energetica	Ottimizzazione della gestione del servizio elettrico	<p>Ottimizzare le procedure finalizzate alla regolare esecuzione degli interventi sulla rete di distribuzione elettrica</p> <p>Peso: 16%</p>	<p>Implementazione procedure finalizzate alla regolare esecuzione degli interventi sulla rete di distribuzione elettrica mediante impiego di figure specializzate</p>	<p>Incarico servizio di supporto per l'ottimizzazione delle procedure finalizzate alla regolare esecuzione degli interventi sulla rete di distribuzione elettrica</p> <p>Adozione modulistica standardizzata</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio, transizione energetica	<p>Favorire la creazione di Comunità energetiche per la produzione e il consumo di energia pulita</p> <p>Riduzione dell'inquinamento ambientale</p>	<p>Favorire la creazione di una Comunità energetica e il suo sviluppo e funzionamento, mediante l'attuazione del Progetto pilota LocalRES</p> <p>Peso: 13%</p>	<p>Portare a termine le fasi attuative del Progetto LocalRES e curare il processo di rendicontazione periodica e finale</p>	<p>Organizzazione meeting internazionale del progetto nelle date del 5-6 giugno 2025</p> <p>Affidamento installazione Ems (sensori) nelle 9 abitazioni già selezionate per la lettura dei dati pre e post installazione, entro il 31/03/2025</p> <p>Installazione sensori entro il 31/05/2025</p> <p>Coordinamento degli interventi e rendicontazione periodica costi interni del personale alle scadenze prefissate con monitoraggio della spendita di tutto il budget assegnato al Comune. Tempistica:</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



				rispetto delle scadenze prescritte dal partner coordinatore del progetto Rendicontazione finale entro il 2026	
--	--	--	--	--	--



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio, transizione energetica	Favorire la creazione di Comunità energetiche per la produzione e il consumo di energia pulita Riduzione dell'inquinamento ambientale	Favorire la creazione di una Comunità energetica e il suo sviluppo e funzionamento, mediante l'attuazione del Progetto pilota Masterpiece Peso: 13%	Favorire una proposta di sviluppo della Comunità energetica, mediante attuazione delle azioni concordate coi partner del progetto Masterpiece	Gestione trattamento dei dati personale previa sottoscrizione da parte delle famiglie coinvolte dell'informativa in materia di privacy entro il 30 aprile 2025 Partecipazione al meeting del 9 e 10 aprile 2025 organizzato dall'Università di Murcia Azioni finalizzate a un maggiore coinvolgimento di cittadini e imprese nella Comunità energetica, sulla base del cronoprogramma definito dal coordinatore del progetto Rendicontazione costi	Missione: Energia e diversificazione delle fonti energetiche Programma: Fonti energetiche



				<p>interni del personale con monitoraggio della spendita di tutto il budget assegnato al comune</p> <p>Tempistiche: sulla base del cronoprogramma definito dal coordinatore del progetto, di concerto coi partner dello stesso</p>	
--	--	--	--	--	--



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Tutela dell'ambiente e del territorio, transizione energetica	<p>Favorire la creazione di Comunità energetiche per la produzione e il consumo di energia pulita</p> <p>Riduzione dell'inquinamento ambientale</p>	<p>Implementazione di tecnologie avanzate nei sistemi di energia rinnovabile, da testare nell'ambito del progetto pilota ICONIC, finalizzato a co-progettare a favore degli stakeholder locali soluzioni su misura.</p> <p>Ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Irrigazione sostenibile e intelligente • Studio fattibilità per piccoli sistemi di micro-biogas 	<p>Creare le basi per favorire l'implementazione di tecnologie avanzate nei sistemi di energia rinnovabile, da testare nell'ambito del progetto pilota ICONIC a favore degli utenti locali della comunità di Berchidda.</p>	<p>Avvio del progetto ICONIC entro il 30/06/2025</p> <p>Nomina del project manager e del technical project manager</p> <p>Relazioni coi partner del progetto</p> <p>Definizione e avvio fasi attuative di ogni ambito di intervento entro il 2026</p>	<p>Missione:</p> <p>Energia e diversificazione delle fonti energetiche</p> <p>Programma:</p> <p>Fonti energetiche</p>



		<ul style="list-style-type: none">• energia sostenibile e mobilità elettrica• Piani di decarbonizzazione <p>Peso: 13%</p>			
--	--	---	--	--	--



OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA AMMINISTRATIVA

Responsabile: Dott.ssa Maria Caterina Demartis

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Digitalizzazione semplificazione amministrativa e altri servizi al cittadino	Attivazione di nuove forme digitali di comunicazione istituzionale	Semplificazione delle modalità di notifica degli atti tributari Peso: 10%	Estensione piattaforma notifiche digitali agli atti tributari	Perfezionamento attività di interoperabilità con PagoPa Completamento iter procedurale su padigitale2026.gov.it Richiesta trasmissione finanziamento Attivazione e avvio servizio di notifica atti tributari entro il 30/06/2025	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Statistica e sistemi informativi



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Digitalizzazione semplificazione amministrativa e altri servizi al cittadino	Pianificazione e monitoraggio degli strumenti di digitalizzazione	Pianificare e monitorare gli strumenti di digitalizzazione finalizzati a rendere più efficaci e veloci i processi di interazione con cittadini, imprese e altre pubbliche amministrazioni Peso: 20%	Predisposizione e approvazione Piano triennale per l'informatica 2025-2027	Predisposizione Piano triennale per l'Informatica 2025-2027 Presentazione proposta di approvazione alla Giunta comunale entro il 30/04/2025 Attività finalizzate all'attuazione del Piano	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Statistica e sistemi informativi



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
<p>Valorizzazione della cultura e promozione del turismo</p>	<p>Promozione dell'Associazionismo locale e di eventi culturali di richiamo sovracomunale e finalizzati alla crescita culturale della Comunità</p> <p>Promozione di tutte le forme espressive della cultura, con particolare riferimento a quella locale</p>	<p>Favorire la realizzazione di eventi culturali, anche di richiamo turistico, in ogni ambito di interesse della Comunità amministrata</p> <p>Peso: 15%</p>	<p>Fornire un supporto logistico, organizzativo e finanziario per la realizzazione degli eventi culturali promossi direttamente dall'Ente o per il tramite delle associazioni locali</p>	<p>Gestione amministrativa e valutazione, di concerto con la Giunta comunale, degli eventi promossi nel territorio comunale e presentazione proposte di patrocinio di quelli ritenuti meritevoli di essere supportati</p> <p>Erogazione dei contributi economici approvati dalla Giunta comunale, monitoraggio e gestione della rendicontazione delle spese</p> <p>Supporto organizzativo e logistico per l'ottimale realizzazione degli eventi</p>	<p>Missione:</p> <p>Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali</p> <p>Programma:</p> <p>Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
<p>Sviluppo economico, infrastrutture, protezione civile</p> <p>Istruzione e diritto allo studio</p>	<p>Promozione dell'imprenditoria locale;</p> <p>Azioni finalizzate a promuovere l'offerta formativa a carattere professionalizzante</p>	<p>Favorire le opportunità di finanziamento a favore delle imprese e dei giovani, con particolare riferimento all'accesso ai fondi europei</p> <p>Peso: 20%</p>	<p>Attuazione del progetto P.I.C.C.O.L.I (Piani di Intervento per le Competenze, la Capacità Organizzativa e l'Innovazione Locale), promosso dall'Anci</p> <p>Fornire il supporto agli utenti interessati ad intraprendere un percorso imprenditoriale o formativo e di studio, mediante apposito sportello informaBandi</p>	<p>Individuazione di almeno 2 bandi per la presentazione del progetto, uno rivolto alle imprese e uno rivolto ai giovani</p> <p>Apertura sportello InformaBandi entro il 31/05/2025</p> <p>Monitoraggio e rendicontazione supporto fornito all'utenza</p>	<p>Missione:</p> <p>Sviluppo economico e competitività</p> <p>Programma:</p> <p>Industria, PMI e artigianato</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Istruzione e diritto allo studio	Politiche finalizzate ad assicurare il diritto allo studio in ogni ordine e grado di istruzione;	Favorire l'acquisizione di informazioni e la fruizione del servizio di pubblica istruzione e dei servizi correlati, nonché documentare la qualità dei servizi forniti alla Cittadinanza Peso: 15%	Implementare una carta dei servizi comunali nell'ambito dei servizi di pubblica istruzione, definendo gli standard qualitativi dei servizi erogati ai Cittadini	Definire gli standard qualitativi dei servizi comunali erogati ai Cittadini nell'ambito della pubblica istruzione Predisposizione e approvazione di una carta dei servizi, contenente le informazioni necessarie per fruire dei servizi comunali nel campo dell'istruzione, nonché la rappresentazione della qualità dei servizi erogati Adozione apposita modulistica per reclami, suggerimenti e proposte di miglioramento dei servizi	Missione: Istruzione e diritto allo studio Programma: Altri ordini di istruzione



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Digitalizzazione, semplificazione amministrativa e altri servizi al Cittadino	Digitalizzazione dei servizi amministrativi mediante l'implementazione di apposite applicazioni sul sito ufficiale dell'Ente	Dematerializzare e il servizio di Stato civile e rendere il funzionamento dell'Ufficio più efficiente. Peso: 20%	Digitalizzazione dello Stato Civile e subentro in ANSC.	Implementazione del software gestionale; predisposizione di tutti gli atti dello Stato Civile e attività connesse in modalità esclusivamente digitale. Dismissione dei registri cartacei ad eccezione di quelli previsti in casi eccezionali (es. malfunzionamento del sistema)	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Elezione e consultazioni popolari – Anagrafe e Stato civile



OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA SOCIALE

Responsabile: Dott.ssa Maria Zanzu

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
<p>Istruzione e diritto allo studio</p> <p>Servizi sociali, coesione e inclusione</p>	<p>Sostegno e potenziamento dei servizi educativi</p> <p>Interventi finalizzati al supporto educativo alla genitorialità</p>	<p>Potenziare i livelli educativi nella fascia di età 0-6 anni, mediante un sistema integrato intercomunale</p> <p>Peso: 10%</p>	<p>Sviluppare una rete di professionisti al fine di fornire degli strumenti educativi agli insegnanti e ai genitori, mediante percorsi formativi</p>	<p>Supportare il sistema integrato intercomunale sul piano delle informazioni del contesto di riferimento</p> <p>Supportare l'organizzazione delle attività formative presso le scuole locali, finalizzate alla crescita educativa, relazionale ed emotiva dei bambini della fascia 0-6 anni</p>	<p>Missione:</p> <p>Istruzione e diritto allo studio</p> <p>Programma:</p> <p>Istruzione prescolastica</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Servizi sociali, coesione e inclusione	Politiche per la famiglia	<p>Potenziamento e realizzazione di servizi alla cittadinanza, mediante il progetto Comuni certificati family, al fine di innalzare i livelli di benessere familiare</p> <p>Peso: 30%</p>	<p>Sviluppare una serie di servizi a favore della cittadinanza quali: 1) promozione di eventi ludici a favore di minori e anziani; 2) implementare una carta dei servizi comunali di carattere socio-assistenziale; 3) Dotare i parchi comunali di giochi per bambini; 4) attivazione corsi di primo soccorso; 5) promozione eventi sportivi correlati alla fruizione del territorio; 6) supporto ai</p>	<p>Approvazione Piano di interventi in materia di politiche familiari</p> <p>Trasmissione Piano alla Provincia di Trento e Bolzano (ente capofila a livello nazionale)</p> <p>Attivazione di almeno 3 servizi entro l'anno</p> <p>Acquisizione certificazione "Comune amico della famiglia-Family in Italia"</p>	<p>Missione:</p> <p>Diritti sociali, politiche sociali e famiglia</p> <p>Programma:</p> <p>Interventi per le famiglie</p>



			servizi socio- sanitari del poliambulatorio comunale		
--	--	--	---	--	--



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Servizi sociali, coesione e inclusione	Promozione di attività finalizzate a favorire la socializzazione dei minori, dei giovani e degli anziani	Favorire l'aggregazione, la socializzazione, la creatività e la prevenzione di fenomeni di devianza dei giovani in età 10-14 anni Peso: 20%	Favorire la partecipazione degli utenti interessati ai laboratori attivati in ambito Plus, mediante attività di animazione e monitoraggio	Supporto informativo e logistico per lo svolgimento delle attività laboratoriali Attività di monitoraggio delle attività svolte, previo interfacciamento con gli educatori coinvolti nel progetto Promozione di attività di confronto e socializzazione con i minori di altri Comuni limitrofi	Missione: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia Programmi: Interventi per le famiglie



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Servizi sociali, coesione e inclusione	Assistenza a particolari categorie di cittadini svantaggiati;	Assicurare l'ottimale assistenza degli anziani non autosufficienti e dei portatori di handicap Peso: 20%	Garantire che i servizi erogati a favore degli anziani non autosufficienti e dei portatori di handicap venga effettuato in modo ottimale	Monitoraggio della qualità dei servizi affidati all'esterno Disservizi documentabili e oggetto di reclamo scritto. Target: max 2% utenti assistiti	Missione: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia Programmi: Interventi per gli anziani Interventi per la disabilità



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Servizi sociali, coesione e inclusione	Azioni di prevenzione finalizzate alla tutela della salute	Favorire la prevenzione sanitaria e la promozione di sani stili di vita della Comunità locale Peso: 20%	Attivazione di un programma di prevenzione e screening sanitario, mediante apposite campagne informative finalizzate a incentivare la prevenzione della diagnosi precoce delle patologie e la promozione di corretti e sani stili di vita	Attivazione di un programma di screening rivolto a varie fasce di età della popolazione locale Diffusione di brochure informative in materia di diagnosi precoce e di sani stili di vita Monitoraggio e rendicontazione delle attività svolte	Missione: Diritti sociali, politiche sociali e famiglia Programma: Interventi per le famiglie



OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA POLIZIA LOCALE

Responsabile: Prof. Andrea Nieddu

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Ordine pubblico, sicurezza pubblica e urbana	Azioni di sensibilizzazione al rispetto del Codice della strada	Sensibilizzare i bambini al rispetto delle regole previste dal Codice della strada Peso: 25%	Organizzazione giornate ludico-formative finalizzate all'educazione stradale dei bambini della scuola dell'infanzia	Acquisto programma per i giochi interattivi e segnaletica Acquisto <i>Go Kart</i> per prova pratica dei bambini Organizzazione di diverse giornate di giochi di educazione stradale presso l'Istituto comprensivo - scuola dell'infanzia	Missione: Ordine pubblico e sicurezza Programma: Polizia locale e amministrativa



Comune di Berchidda – PIAO 2025-2027

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 09/04/2025

Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Ordine pubblico, sicurezza pubblica e urbana	<p>Video sorveglianza del territorio comunale</p> <p>Pubblica sicurezza e prevenzione degli illeciti amministrativi</p>	<p>Prevenire e contrastare fenomeni illeciti mediante la video sorveglianza delle aree più sensibili del territorio comunale</p> <p>Peso: 25%</p>	<p>Ridurre le azioni illecite mediante il monitoraggio dei filmati acquisiti dal sistema di video sorveglianza comunale</p>	<p>Monitoraggio periodico dei filmati</p> <p>Collaborazione con le forze dell'ordine in caso di illeciti civili e penali riscontrati</p> <p>Azioni informative finalizzate alla prevenzione di fenomeni illeciti</p>	<p>Missione:</p> <p>Ordine pubblico e sicurezza</p> <p>Programma:</p> <p>Sistema integrato di sicurezza urbana</p>



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa	Contrasto dell'evasione tributaria	Assicurare la regolare riscossione del canone unico patrimoniale previsto per le occupazioni delle aree pubbliche Peso: 25%	Regolare corresponsione del canone unico patrimoniale da parte degli occupanti delle aree pubbliche soggetti al pagamento dello stesso	Monitoraggio regolare presenza degli ambulanti nel mercato settimanale e in occasione di fiere, manifestazioni e feste patronali Riscossione pagamento dovuto Verifiche rispetto di eventuali pagamenti rateizzati	Missione: Servizi istituzionali, generali e di gestione Programma: Gestione economica, finanziaria, provveditorato



Area strategica	Indirizzo strategico	Obiettivo operativo	Performance attesa	Indicatori di risultato	Missione e Programma
Ordine pubblico, sicurezza pubblica e urbana	<p>Innalzamento dei livelli di sicurezza stradale</p> <p>Pubblica sicurezza e prevenzione degli illeciti amministrativi</p>	<p>Garantire la sicurezza dei luoghi di svolgimento delle manifestazioni sportive e culturali</p> <p>Peso: 25%</p>	<p>Rispetto degli standard di sicurezza prescritti per lo svolgimento delle manifestazioni sportive e culturali</p>	<p>Verifica stato dei luoghi e individuazione delle misure di sicurezza necessarie, di concerto con gli uffici preposti</p> <p>Pianificazione viabilità temporanea durante le manifestazioni, ivi inclusa la delimitazione di aree chiuse alla circolazione stradale</p> <p>Monitoraggio rispetto degli standard di sicurezza durante le manifestazioni</p>	<p>Missione:</p> <p>Ordine pubblico e sicurezza</p> <p>Programma:</p> <p>Polizia locale e amministrativa</p>



Nell'ambito della performance organizzativa e per mezzo dell'assegnazione di obiettivi individuali, l'Ente persegue nel triennio 2025-2027 i seguenti obiettivi specifici:

<p>Obiettivi di semplificazione e di digitalizzazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Accessibilità ai servizi che richiedono un'identificazione elettronica mediante sistemi di identità digitale definiti dalla normativa e assicurando almeno l'accesso tramite SPID 2) Rafforzamento della capacità amministrativa e della sicurezza informatica mediante adozione del paradigma Cloud 3) Implementazione dei servizi digitali in modo sicuro e tale da garantire la tutela dei dati personali (privacy by design) 4) Acquisizione una tantum delle informazioni richieste ai Cittadini (once only) 5) Pubblicazione e messa a disposizione di Cittadini e Imprese, in forma aperta e interoperabile, di tutti i dati amministrativi divulgabili
<p>Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Uniformazione alle linee guida Agid, mediate adeguamento del sito web agli standard prescritti in materia di usabilità e accessibilità 2) Predisposizione ed elaborazione annuale della dichiarazione di accessibilità di cui all'art. 3-quater, della Legge n. 4/2004, recante "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici"
<p>Obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Attuazione del Piano delle azioni positive 2) Promozione del Comitato unico di garanzia
<p>Obiettivi di accessibilità degli strumenti informatici</p>	<p>Obiettivi consultabili cliccando QUI</p>



2.3 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE 2023-2025.

Ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le PA devono redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Il Piano delle azioni positive è stato approvato, per il triennio 2023-2025, con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 04/04/2025 e non è soggetto, nel presente esercizio, ad aggiornamenti.

Le disposizioni del citato D.Lgs. hanno ad oggetto misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro ambito. La strategia delle azioni positive si occupa anche di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne (o altre categorie soggette a disparità di trattamento).

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 o altre categorie sociali.

Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d) dello stesso decreto, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche, ove sussiste un divario fra generi non inferiore come dati complessivi a due terzi.

La predisposizione dei piani è, inoltre, utile occasione di monitoraggio dell'evoluzione interna dell'organizzazione del lavoro e della formazione, quale strumento per favorire il benessere lavorativo e organizzativo.

Nel Comune di Berchidda il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è stato costituito con determinazione della Segretaria Comunale n. 72 del 02/02/2022, integrata con



successiva determinazione n. 942 del 16/11/2022. Il CUG ha collaborato alla predisposizione del presente Piano.

Al 31 dicembre 2024 il numero dei dipendenti in servizio era il seguente:

Dirigenti donne	0	Dirigenti uomini	0	Totale dirigenti	0
Area funzionari donne	4	Area funzionari uomini	3	Totale Area funzionari	7
Area istruttori donne	4	Area istruttori uomini	3	Area istruttori C	7
Area operatori esperti donne	2	Area operatori esperti uomini	4	Totale Area operatori esperti	6
Area operatori donne	0	Area operatori uomini	0	Totale Area operatori	0
Totale donne	10	Totale uomini	10	Totale	20

Dei suddetti dipendenti

- 1 Funzionario informatico (uomo) è assegnato temporaneamente dalla Regione Sardegna;
- 1 Istruttore (uomo) è a tempo determinato, per 12 ore settimanali, mediante ricorso all'istituto della scavalco d'eccedenza (art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004);
- 1 Istruttore (donna) e 1 Operatore esperto (uomo) sono assunti part-time al 50%;
- 1 Funzionario direttivo (uomo) e 1 Operatore esperto (uomo) beneficiano di permessi per l'assistenza a congiunti disabili ex legge n. 104/1992.

L'ente, per il triennio 2023-2025 ha programmato le seguenti iniziative per il triennio 2023-2025. Per l'anno 2025 non sono previsti aggiornamenti da sottoporre al parere della Consigliera provinciale di parità.

1) AZIONI DI CONTRASTO DI QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA

- tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;



- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale, la Direzione generale;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

2) AZIONI DI PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'ambito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di



graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

3) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

- mantenere e sviluppare strumenti di organizzazione del lavoro flessibili tesi anche a tutelare le esigenze familiari;
- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;
- garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità" a tutela delle lavoratrici madri, dei lavoratori padri e comunque dei dipendenti in difficoltà per vari motivi familiari o personali.

Il Comune si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili, manifestate finora in prevalenza dal personale femminile;
- consentire l'utilizzo del part-time anche per periodi di breve durata (2-3 mesi) in relazione a particolari esigenze familiari di natura transitoria;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere la flessibilità dell'orario di lavoro. Gli orari lavorativi, salvo casi di impossibilità organizzativa, consentono la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire la promozione del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;



- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consigliera di Parità provinciale.

UFFICI INTERESSATI DAL PIANO

- Ufficio di Segreteria
- Ufficio personale
- Ufficio affari generali

RISORSE FINANZIARIE

- capitolo 2000 Spese ufficio personale - formazione generica
- capitolo 28810 Spese ufficio personale - formazione specialistica

TEMPI PREVISTI

I tempi previsti per l'attuazione del piano sopra dettagliato sono quelli del triennio 2023-2025.

Sul presente piano, la consigliera provinciale di parità ha reso parere favorevole in data 25/01/2023 con riscontro nota 2945/2023

L'Ente provvederà a rendicontare gli obiettivi suddetti in sede di approvazione del Piano delle azioni positive 2026-2028.

2.4 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Le informazioni contenute in questa sottosezione danno attuazione alle disposizioni della legge n. 190/2012, attraverso l'individuazione di misure finalizzate a prevenire la corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune, tenendo conto di quanto previsto dai decreti attuativi della citata legge, dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), nonché delle indicazioni dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) contenute nelle deliberazioni dalla stessa emanate e delle letture fornire dalla giurisprudenza.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è stato approvato, come richiesto dall'ANAC con comunicato del Presidente in data 17/01/2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 in data 29/03/2023 ed è valido per il triennio 2023-2025. Non essendo intervenuta nessuna modifica, tale piano è confermato per l'anno 2025. I documenti approvati in tale sede sono consultabili cliccando [QUI](#).

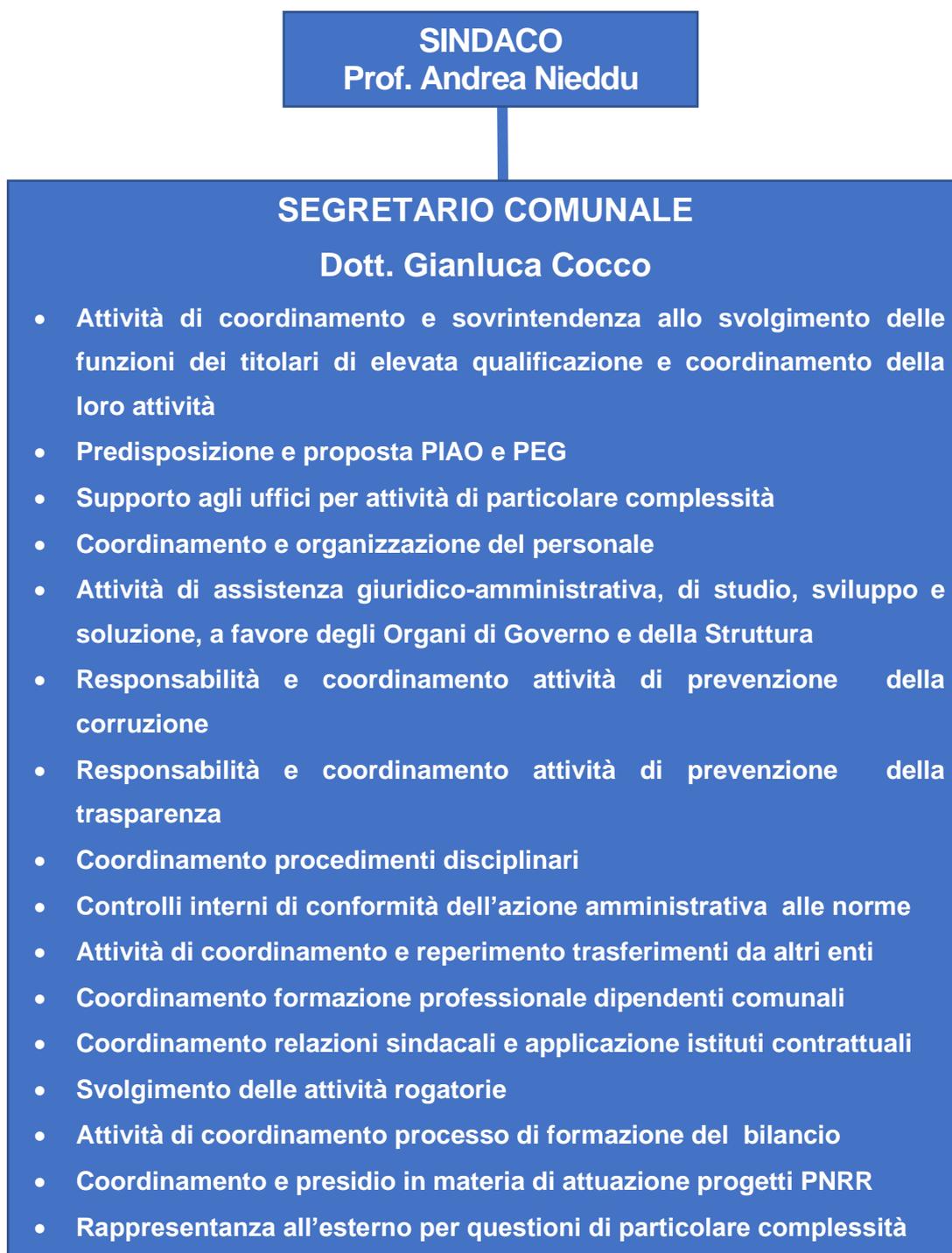


SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

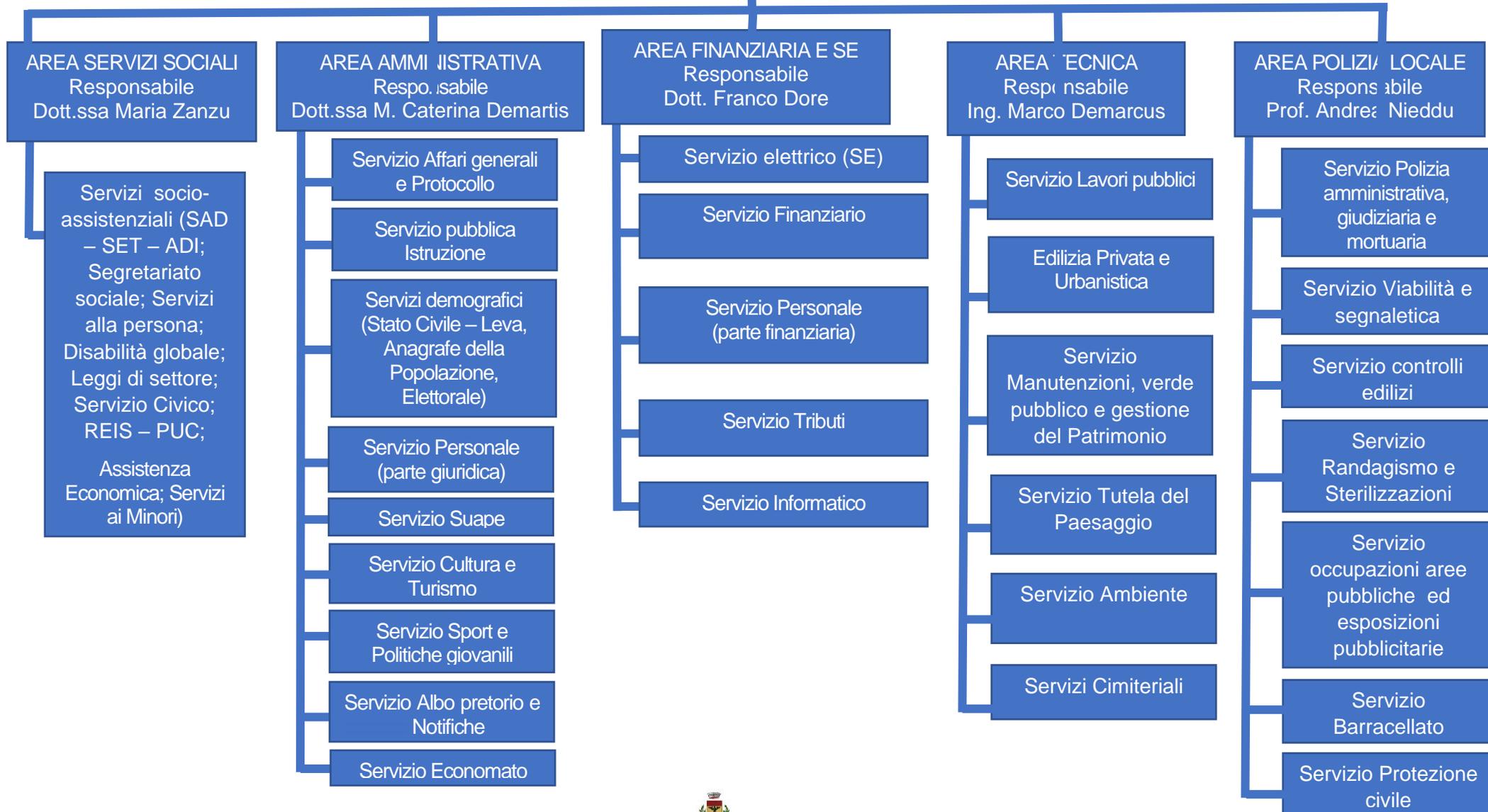
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La sottosezione struttura organizzativa illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione e la sua funzionalità alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico, inteso come miglioramento del benessere della Comunità amministrata.

L'organigramma attuale dell'Ente presenta la seguente articolazione:

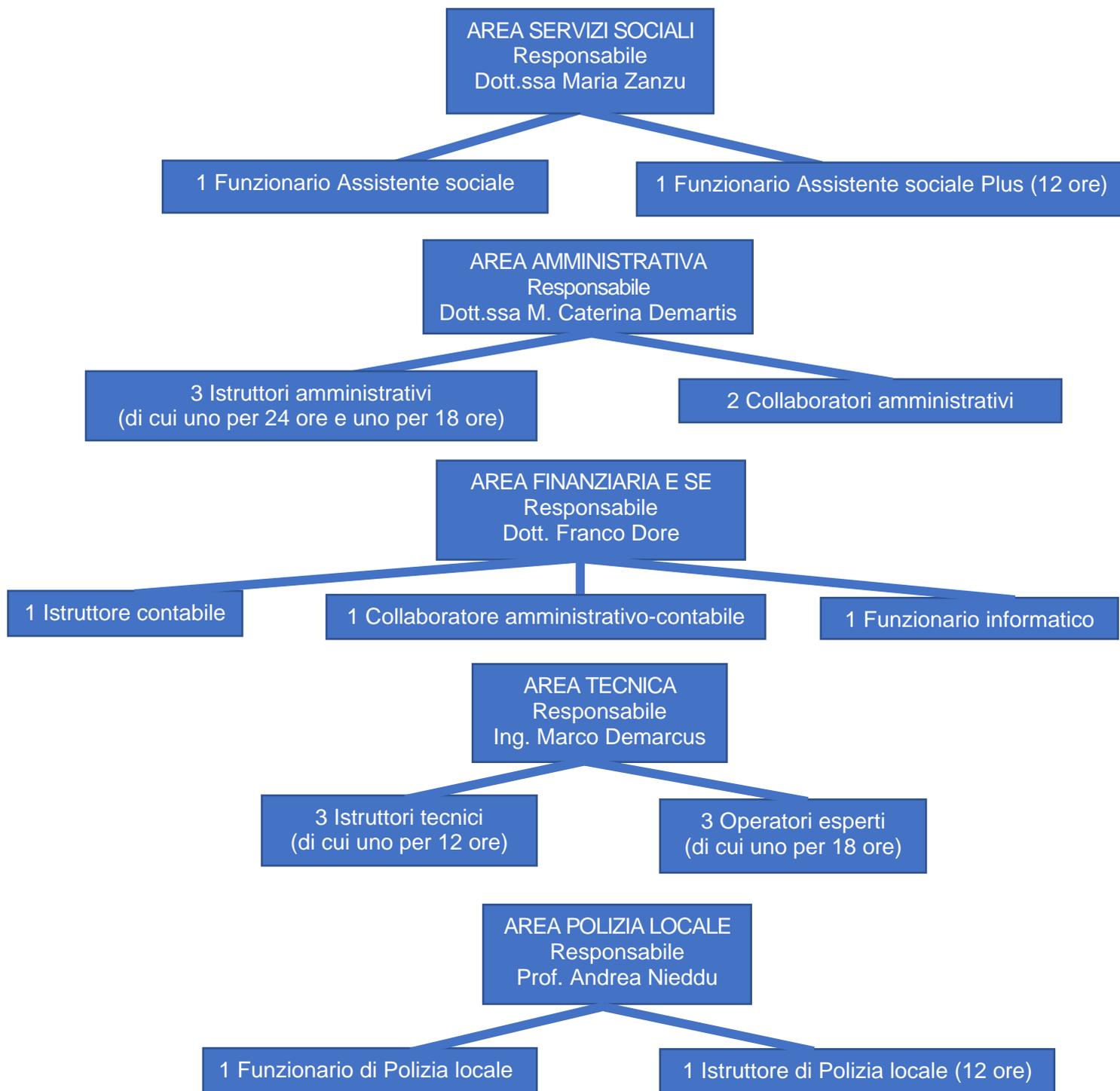


SETTORI E SERVIZI



Le attività dei suddetti servizi vengono svolte con la supervisione del Segretario comunale, Dott. Gianluca Cocco, che sovrintende alle attività dei Responsabili preposti ad esercitare le funzioni dirigenziali, al fine di assicurare la conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti.

ARTICOLAZIONE ORGANIZZATIVA



I suddetti profili professionali, divisi per area, sono stati oggetto di ridefinizione con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 04/04/2023.

3.2 Programmazione organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

Premessa

L'Ente, seppure in misura molto limitata, ricorre all'istituto del lavoro agile e da remoto.

L'utilizzo di tale modalità di impiego dei dipendenti comunali è avvenuto sinora nel rispetto delle norme legislative e contrattuali in materia, nonché sulla base di disposizioni interne di carattere organizzativo, pur in assenza di una pianificazione organizzativa puntuale del lavoro agile e da remoto.

Con deliberazione giuntale n. 145 del 27/11/2021, l'Ente ha approvato il regolamento per la gestione del lavoro agile, la cui disciplina da un lato risente dell'approccio emergenziale a tale istituto, che ha caratterizzato il periodo della pandemia da Covid-19, e d'altra parte risulta non adeguato all'evoluzione normativa e contrattuale in materia, oltre a non riflettere pienamente le attuali esigenze organizzative. Pertanto, i rende necessario ridisciplinare il ricorso a tali istituti, imperiandolo su una serie di condizionalità e sul principio dell'invarianza delle prestazioni fornite attraverso gli stessi rispetto alle prestazioni erogate presso le sedi istituzionali, nonché subordinando la concessione agli interessati di tale forma di flessibilità della prestazione lavorativa ad una puntuale e dettagliata mappatura delle attività "smartabili" da parte di ciascun Responsabile d'Area e alla stipula di nuovi accordi individuali.

Livello di attuazione e di sviluppo

Attualmente, al lavoro agile ricorre il 15% dei dipendenti dell'Ente.

Si tratta di un ricorso circoscritto e finalizzato a fronteggiare situazioni di disagio familiare riconducibili a più fattori.

In ogni caso la concessione del lavoro agile avviene, qualora necessario, secondo criteri di rotazione del personale interessato, assicurando la priorità ai dipendenti con particolari situazioni familiari e dotando gli stessi di tutte le dotazioni informatiche e



degli strumenti tecnologici necessari ad assicurare un'ottimale prestazione, ivi incluso l'accesso alla piattaforma *cloud* dell'Ente.

Allo stato attuale, previa mappatura puntuale delle attività smartabili, si rende necessario monitorare meglio le prestazioni lavorative dei dipendenti coinvolti, al fine di verificare se il perseguimento degli obiettivi di performance assegnati agli stessi possa subire mutamenti positivi o negativi rispetto alle stesse prestazioni rese in presenza.

Modalità attuative

L'attivazione del lavoro agile e/o da remoto avviene su base volontaria, previa presentazione di apposita manifestazione di interesse da parte dei dipendenti interessati. In sede di nuova regolamentazione si rende necessario perfezionare altresì la disciplina degli aspetti autorizzatori, in modo che l'organo che riceve la richiesta:

- verifichi se la tipologia di attività svolta dal dipendente interessato rientri tra quelle espletabili in modalità agile e/o da remoto sulla base della mappatura delle attività smartabili preliminarmente effettuata;
- valuti se le strumentazioni tecnologiche messe a disposizione del lavoratore e/o le strumentazioni di sua proprietà sono idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalle sedi istituzionali di lavoro;
- valuti se le prestazioni da eseguire in modalità agile e/o da remoto siano rese con un'adeguata autonomia operativa del dipendente interessato, senza che debbano richiedere un diretto e continuo interscambio comunicativo con gli altri componenti dell'ufficio di appartenenza ovvero con gli utenti dei servizi resi presso gli sportelli della sede di lavoro di appartenenza;
- valuti se le attività da effettuare in modalità agile e/o da remoto siano facilmente programmabili, su base settimanale o mensile, nonché se la loro esecuzione sia controllabile al pari di quella dei dipendenti che lavorano presso le sedi istituzionali;
- valuti preventivamente se vi sono le condizioni per misurare, monitorare e valutare i risultati delle prestazioni lavorative eseguite mediante il ricorso al lavoro agile e/o da remoto, anche attraverso la definizione di idonei indicatori misurabili;



- verifichi che le attività da espletare presso le sedi diverse da quelle istituzionali richiedano un numero di ore almeno pari a quelle dell'orario di servizio del giorno di fruizione. In mancanza il ricorso al lavoro da remoto è precluso e il lavoratore può essere autorizzato a ricorrere al lavoro agile, espletando dal proprio domicilio (o altra sede autorizzata) le attività "smartabili" e presso le sedi istituzionali le attività "non smartabili", sulla base della stima delle ore necessarie per le une e per le altre;
- acquisisca, previa verifica del rispetto dei livelli minimi di sicurezza, la dichiarazione con la quale il dipendente, qualora l'amministrazione non possa provvedervi, si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità agile e/o da remoto, la propria dotazione informatica, e ne dà atto nel relativo accordo individuale;
- verifichi la disponibilità degli applicativi per l'accesso da remoto alla postazione di lavoro e ai *software* necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, avvalendosi della collaborazione dell'ufficio informatico ed eventualmente dei sistemisti esterni.

Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche sopra indicate, il responsabile predispone, di concerto con il dipendente, un accordo individuale, da redigere utilizzando lo Schema di accordo individuale di ricorso al lavoro agile e/o da remoto approvato dall'Ente, corredato delle allegate Informativa in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro da remoto e in materia di sicurezza dei dati utilizzati al di fuori delle sedi istituzionali.

La mappatura dei processi lavorativi e delle attività "smartabili"

Il ricorso al lavoro agile e al lavoro da remoto è subordinato alla mappatura dei processi lavorativi da parte di ciascun Responsabile d'Area e all'individuazione delle attività che possono essere svolte, totalmente o parzialmente, mediante tali istituti (c.d. attività "smartabili").

A tal fine, ogni responsabile utilizza il Modello di mappatura dei processi lavorativi, nel quale è contenuto un elenco dei principali processi lavorativi tipici del Comune, integrabile da ciascuno, nell'ambito dei quali andranno selezionati quelli afferenti al proprio settore.



Per ciascun dipendente assegnato al proprio settore, il responsabile individua i processi nei quali lo stesso è coinvolto, indicando per ognuno di essi:

- se necessita o meno di un contatto diretto con l'utenza interna o esterna;
- se le relative attività possono o meno essere svolte necessariamente presso le sedi istituzionali;
- se il personale dispone o meno dei supporti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro da remoto;
- se il personale può accedere o meno da remoto ai sistemi informativi dell'Ente;
- se il personale necessita o meno di interventi formativi per supportare l'attività in modalità agile;
- se il personale è in grado o meno di assicurare il rispetto delle misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati anche personali;

Tale modello di mappatura dei processi lavorativi è soggetto ad aggiornamento sia in relazione all'eventuale inserimento di nuovi processi, sia in relazione all'esigenza di adeguare le informazioni contenute all'eventuale mutamento del contesto organizzativo.

I soggetti coinvolti e le modalità di impiego in modalità agile e/o da remoto

In ciascun settore comunale in cui siano state puntualmente definite, da parte di ciascun Responsabile, le attività "smartabili", l'impiego dei lavoratori che abbiano chiesto di ricorrere al lavoro agile e/o da remoto avviene da parte di ciascun responsabile secondo criteri di rotazione che assicurino un'adeguata presenza fisica dei propri collaboratori presso le sedi istituzionali e tale da soddisfare le esigenze medie dell'utenza di fruire delle attività di *front office*.

Qualora le attività da espletare in una data giornata in modalità agile e/o da remoto siano fruibili dall'utenza sia telematicamente che presso gli uffici comunali, il ricorso a tali istituti è subordinato alla presenza presso le sedi istituzionali di altro personale in grado di soddisfare le esigenze dell'utenza propensa a utilizzare i canali tradizionali. A tal fine le scelte organizzative del responsabile tengono conto delle esigenze dell'utenza mediamente riscontrate periodicamente.

In ogni caso, nell'attuale fase di transizione dell'implementazione dei servizi digitali e di relativa fruizione degli stessi da parte dell'utenza, ciascun dipendente non può beneficiare, su base settimanale o mensile, dei suddetti strumenti di flessibilità



spazio-temporale della prestazione lavorativa in misura superiore al 49% dei giorni lavorativi, al netto delle assenze autorizzate a qualsiasi titolo, ricadenti nel periodo settimanale o mensile considerato. A tale limite si può derogare per i dipendenti che vivano particolari situazioni personale e/o familiari, nonché, eccezionalmente, nei i casi in cui dalla prevalenza del lavoro agile e/o da remoto possa riscontrarsi, sulla base di elementi oggettivi, un miglioramento nell'erogazione dei servizi erogati alla cittadinanza e di quelli strumentali agli stessi.

Qualora, nell'ambito di ciascun settore, la rotazione dei dipendenti che hanno richiesto di ricorrere al lavoro agile e/o da remoto non sia sufficiente ad assicurare un'adeguata presenza fisica dei dipendenti presso le sedi istituzionali, tali strumenti vengono accordati prioritariamente ai richiedenti che maturino il più alto punteggio previsto dal regolamento comunale per le seguenti fattispecie ritenute meritevoli di tutela:

- a) situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente, certificate ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- b) esigenza di cura di soggetti conviventi affetti da handicap grave, debitamente certificato nei modi e con le forme previste dalla Legge 5 febbraio 1992 n. 104, oppure sofferenti di patologie autoimmuni, farmaco-resistenti, degenerative e/o certificate come malattie rare;
- c) essere in stato di gravidanza o avere l'esigenza di cura di figli minori e/o minori conviventi;
- d) altre esigenze di cura, debitamente documentate, nei confronti del coniuge, del partner di un'unione civile, del convivente stabile more uxorio e/o di parenti (entro il secondo grado) o affini (entro il 1° grado), conviventi o non conviventi domiciliati entro 20 km dal luogo di domicilio del dipendente;
- e) distanza chilometrica autocertificata tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro, in base al percorso temporalmente più breve;

Il programma di sviluppo del lavoro agile e da remoto per il triennio 2025-2027

L'Ente persegue l'ambizioso obiettivo di incrementare i livelli di rendimento amministrativo mediante una graduale trasformazione organizzativa incentrata sulla digitalizzazione, sulla maggiore responsabilizzazione dei propri collaboratori, sull'innalzamento dei livelli di fiducia nei confronti degli stessi, sul perfezionamento



del proprio sistema di misurazione e valutazione delle performance. A tal fine, l'Amministrazione ritiene imprescindibile perseguire l'innalzamento dei livelli di benessere organizzativo, anche mediante la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro per mezzo del ricorso al lavoro agile e/o da remoto.

Di seguito si rappresenta il programma di sviluppo degli istituti del lavoro agile e da remoto nel triennio 2025-2027.

Dimensioni	Obiettivi	Indicatori	Stato	Fase di avvio	Fase di sviluppo intermedio	Fase di sviluppo avanzato
			Baseline 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
SALUTE ORGANIZZATIVA						
Condizioni abilitanti del lavoro agile e da remoto	Accrescere la salute organizzativa	Presenza di un sistema di pianificazione e programmazione per obiettivi	Pianificazione assente	Introduzione ad un sistema di pianificazione strutturato e integrato con i principali strumenti di programmazione	Perfezionamento sistema di pianificazione	Messa a regime sistema di pianificazione
		Rilevazione del benessere organizzativo	NO	NO	SI	SI
		Coordinamento organizzativo del lavoro agile	NO	SI	SI	SI
		Presenza di un help desk informatico	SI	SI	SI	SI
		Monitoraggio del lavoro agile e da remoto	NO	SI (nel 2° semestre)	SI	SI



Dimensioni	Obiettivi	Indicatori	Stato	Fase di avvio	Fase di sviluppo intermedio	Fase di sviluppo avanzato
			Baseline 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027

SALUTE PROFESSIONALE

Condizioni abilitanti del lavoro agile e da remoto	Accrescere la salute professionale	% di Responsabili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile e/o da remoto	0%	20%	40%	80%
		% lavoratori interessati che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze funzionali al lavoro agile nell'ultimo anno (organizzative, digitali, comunicazione)	0%	30%	50%	60%
		% lavoratori interessati che utilizzano le tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile e/o da remoto	100%	100%	100%	100%



Dimensioni	Obiettivi	Indicatori	Stato	Fase di avvio	Fase di sviluppo intermedio	Fase di sviluppo avanzato
			Baseline 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027

SALUTE DIGITALE

Condizioni abilitanti del lavoro agile e da remoto	Accrescere la salute digitale	% dipendenti autorizzati a lavorare da remoto dotati delle infrastrutture informatiche fornite dall'Ente	67%	67%	100%	100%
		% dipendenti autorizzati a lavorare da remoto dotati di una connettività sufficiente ad espletare le attività lavorative	100%	100%	100%	100%
		% dipendenti autorizzati a lavorare da remoto che possono accedere ai gestionali mediante sistemi di cloud computing	100%	100%	100%	100%
		% di banche dati accessibili da remoto	100%	100%	100%	100%
		% attività espletate in modalità agile e/o da remoto monitorabili telematicamente da ciascun Responsabile	100%	100%	100%	100%



		Livello di attuazione progetti di digitalizzazione finanziati dal PNRR	60%	80%	100%	100%
--	--	--	-----	-----	------	------

Dimensioni	Obiettivi	Indicatori	Stato	Fase di avvio	Fase di sviluppo intermedio	Fase di sviluppo avanzato
			Baseline 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027

SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

Condizioni abilitanti del lavoro agile e da remoto	Finanziare le misure necessarie all'espletamento delle attività in modalità agile e/o da remoto	Costi per formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali, funzionali al lavoro agile e/o da remoto	€ 3.241,40	€ 5.390,00	€ 5.390,00	€ 5.390,00
		Investimenti per la creazione di postazioni informatiche da remoto	€ 0,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
		Investimenti nella digitalizzazione dei servizi	€ 85.149,71	€ 54.828,27	€ 56.828,27	€ 56.828,27



Dimensioni	Obiettivi	Indicatori	Stato	Fase di avvio	Fase di sviluppo intermedio	Fase di sviluppo avanzato
			Baseline 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
PERFORMANCE LAVORO AGILE E DA REMOTO						
Performance lavoro agile e da remoto	Implementazione lavoro agile e da remoto	% smart worker	15%	20%	25%	25%
		Giornate lavoro agile e/o da remoto	398 (10,19% del totale)	450	500	550
	Incremento livelli di economicità	Riduzione dei costi di funzionamento degli uffici	- € 1.415,89	- € 2.000,00	-€ 2.500,00	- € 3.000,00
	Incremento livelli di efficienza	Aumento rendimento amministrativo	Dato non disponibile	Avvio metodologia di monitoraggio e valutazione	Miglioramento qualitativo e temporale nella gestione dei procedimenti (previa valutazione dei Responsabili)	Miglioramento qualitativo e temporale nella gestione dei procedimenti (previa valutazione dei Responsabili)
	Incremento livelli di efficacia	Aumento dei procedimenti gestiti e della qualità delle relative attività	Dato non disponibile	Avvio metodologia di monitoraggio e valutazione	Miglioramento qualitativo e qualitativo dei procedimenti (previa valutazione dei Responsabili)	Miglioramento qualitativo e qualitativo dei procedimenti (previa valutazione dei Responsabili)



Interazioni tra Programmazione organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto e i principali strumenti di programmazione

Affinché la pianificazione del lavoro agile e da remoto possa rivelarsi efficace si rende necessario assicurare un'ottimale integrazione con gli altri strumenti di programmazione, tra i quali, in particolare:

- 1) il **Piano triennale per l'informatica**, che in questa sede ci si prefigge di approvare in Giunta e nel quale si prevedono una serie di azioni finalizzate ad intensificare il processo di transizione digitale, fondamentale per assicurare quantomeno l'invarianza delle prestazioni erogate da remoto rispetto a quelle erogate presso le sedi istituzionali;
- 2) il **Piano della performance**, attraverso il quale programmare obiettivi di performance maggiormente orientati ai risultati da conseguire e, in attuazione del principio dell'invarianza delle prestazioni, caratterizzati da unitarietà, in modo che il loro raggiungimento prescindano dal luogo di svolgimento delle attività. In questo contesto è auspicabile affinare il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, contemplando una maggiore rilevanza del peso attribuito agli obiettivi rispetto a quello relativo ai comportamenti. In questo ambito, ci si pone il problema della maggiore difficoltà di misurazione delle prestazioni da remoto e del controllo delle stesse rispetto all'espletamento in presenza. A tal fine, è auspicabile la definizione di una serie di indicatori di efficacia e di efficienza delle prestazioni rese in modalità agile e da remoto. In ogni caso la misurabilità delle performance e il controllo delle prestazioni effettuate in *smart working* saranno tanto più agevoli quanto più alto sarà il grado di sovrapposibilità del contesto lavorativo riprodotto a distanza rispetto a quello della sede istituzionale, soprattutto con riferimento alle dotazioni tecnologiche utilizzate dallo *smart worker* e alle modalità di verifica da parte di ciascun responsabile;
- 3) il **Piano di formazione professionale** dei dipendenti comunali, nel quale si rivela fondamentale contemplare, sulla base di un'accurata rilevazione dei fabbisogni formativi, adeguati percorsi che consentano agli stessi l'acquisizione delle competenze necessarie a governare i processi interessati dalle trasformazioni organizzative;



- 4) il **Programma del fabbisogno di personale**, attraverso il quale sfruttare in modo ottimale le capacità assunzionali dell'Ente in rapporto alle esigenze organizzative, anche al fine di contemperare al meglio le diverse modalità di erogazione dei servizi (in presenza e da remoto) e la necessaria rotazione dei dipendenti coinvolti;
- 5) il **Piano delle azioni positive**, che contempla obiettivi finalizzati all'innalzamento del benessere organizzativo, del quale la conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata, insita nel lavoro agile e da remoto, costituisce un elemento significativo.

Sezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che gli elementi fondamentali della presente sottosezione sono:

- a) la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente, accompagnata dalla descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- b) la programmazione strategica delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno promana infatti dall'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Un'adeguata allocazione delle risorse umane e delle corrispondenti competenze professionali consente infatti di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance prefissati per migliorare i servizi a favore della Comunità amministrata.

Tali premesse vanno, tuttavia, contestualizzate e non possono non tener conto del quadro giuridico di riferimento al quale l'Amministrazione, nel programmare i propri fabbisogni di personale, deve necessariamente attenersi.

Ciò implica che le esigenze di potenziare la struttura organizzativa in un'ottica di innalzamento del benessere sociale della collettività locale devono essere contemperate con i vincoli di finanza pubblica da un lato (che limitano la capacità assunzionale dell'Ente) e con i vincoli di bilancio da un altro lato (che anche a fronte



di una residuale capacità assunzionale, non sempre consentono di impiegare a tal fine delle risorse).

Di seguito si rappresenta la dotazione organica al 31/12/2024, il programma delle cessazioni nel triennio 2025-2027, nonché la stima dei fabbisogni di personale in tale triennio e le relative modalità di reclutamento.

3.3.1 Dotazione organica al 31/12/2024

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in 5 Aree, 4 delle quali dirette da Funzionari ai quali vengono delegate dal Sindaco le funzioni dirigenziali e una diretta da quest'ultimo ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23.12.2000, n. 388, tenuto conto delle esigenze di contenimento della spesa pubblica e del rispetto dei vincoli di finanza pubblica

Sulla base dell'assetto organizzativo disposto dalla Giunta comunale, all'interno delle suddette Aree sono collocati i servizi, ossia le strutture intermedie normalmente riconducibili all'espletamento delle funzioni fondamentali, a loro volta articolati in uffici, ossia unità operative semplici alle quali sono preposti uno o più dipendenti.

Al 31/12/2024 l'Ente presentava la seguente consistenza di personale, suddiviso per inquadramento professionale:

Area Amministrativa: Responsabile Dott.ssa Maria Caterina Demartis

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	1 (E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	3 (di cui 1 per 24 ore e 1 per 18 ore)
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	2
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Area Finanziaria e Servizio elettrico: Responsabile Dott. Franco Dore

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	1
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	1
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0



Area Servizi sociali: Responsabile Dott.ssa Maria Zanzu

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	2 (di cui 1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	0
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

L'Area Servizi sociali è inoltre supportata da un Funzionario Assistente sociale messo a disposizione dal Plus, per 12 ore settimanali.

Area Tecnica: Responsabile Ing. Marco Demarcus

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	1 (E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	3
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	3 (di cui 1 per 18 ore)
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

Area Polizia locale: Responsabile Prof. Andrea Nieddu

Inquadramento professionale	Unità lavorative
Area dei Funzionari e della elevata qualificazione (ex cat. D)	1 (1 E.Q.)
Area degli Istruttori (ex cat. C)	1 (12 ore)
Area degli operatori esperti (ex cat. B3)	0
Area degli operatori (ex cat. A-B1)	0

3.3.2 Programma delle cessazioni nel triennio 2025-2027

Allo stato attuale, nel triennio 2025-2027 non sono previste cessazioni.



3.3.3 Stima fabbisogni di personale nel triennio 2025-2027 e modalità di reclutamento

L'Ente, benchè presenti delle esigenze di potenziamento della struttura organizzativa, sulla base degli attuali vincoli di bilancio, non è in grado allo stato attuale di programmare nuove assunzioni. Per gli anni 2026 e 2027, come si evince dai seguenti prospetti, si conferma l'esigenza di coprire a tempo determinato 1 Istruttore tecnico mediante l'istituto dello scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 314/2004.

Anno 2025

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
-----	---	-----	-----

Anno 2026

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
Istruttore Tecnico	1	Incarico a t.d. ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004	Tecnica
Operatore esperto elettricista	1	Concorso pubblico	Finanziaria e servizio elettrico

Anno 2027

Profilo professionale	Unità	Modalità di reclutamento	Area di assegnazione
Istruttore Tecnico	1	Incarico a t.d. ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004	Tecnica



La suddetta programmazione, compatibilmente coi vincoli di finanza pubblica e coi vincoli di bilancio, è suscettibile di ulteriori integrazioni in relazione a nuove esigenze sopravvenute.

3.3.4 Verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica

L'Ente è attualmente sottoposto a 3 tipologie di vincoli finanziari, che costituiscono altrettanti limiti alle assunzioni di personale.

Un primo limite è stabilito dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, che impone agli Enti locali il mancato superamento dell'importo delle spese di personale sostenute mediamente nel triennio 2011-2013, al netto delle spese detraibili, pena il divieto di assunzioni a qualunque titolo.

Un secondo limite è stabilito dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che, limitatamente alle assunzioni a tempo determinato, prevede il mancato superamento delle spese di personale sostenute nel 2009, al netto di quelle successivamente assorbite dai programmi di stabilizzazione realizzati in attuazione dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.

Un terzo limite è dato dalla propria capacità assunzionale, disciplinata dalle norme contenute all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e dal decreto interministeriale 17 marzo 2020, adottato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno (per l'attuazione del quale è stata emanata la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente i principali indirizzi applicativi del decreto), che determina la sostenibilità assunzionale di ciascun Ente sulla base del rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (al netto dello stanziamento del Fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo anno del triennio) e prevede degli incrementi massimi di spesa qualora l'Ente presenti il suddetto rapporto in misura inferiore a dei valori soglia differenziati per fasce di abitanti.

Di seguito si rappresentano i prospetti dettagliati relativi ai suddetti 3 limiti di spesa del personale.



Tab. 1 - Limiti spese generali di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006

PREVISIONI 2025-2027		COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
		MEDIA 2011-2013	2025	2026	2027
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato/somministrato	(+)	743.953,96	867.211,13	867.211,13	867.211,13
IRAP	(+)	47.233,92	55.019,27	55.019,27	55.019,27
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)				
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)				
Altre spese (Incarichi esterni)	(+)				
TOTALE		791.187,88	922.230,40	922.230,40	922.230,40
A DETRARRE					
Spese di personale a carico di finanziamenti comunitari, regionali o privati (specificare.....)	(-)				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)		120,00	120,00	120,00
Spese derivanti da rinnovi contrattuali	(-)		67.104,36	67.104,36	67.104,36
Spese per le missioni	(-)		2.800,00	2.800,00	2.800,00
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)				
Spese sostenute per il personale per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)				
Spese per il personale stagionale di polizia locale	(-)				
Rimborso censimento ISTAT ex art. 50, c. 2 e 7, D.L. 78/2010	(-)		70,00	70,00	70,00
Spese progetto condono da danno ambientale	(-)				
Compensi per funzioni tecniche	(-)		40.000,00	40.000,00	40.000,00
Compensi incentivi tributi	(-)				
Diritti di rogito	(-)		7.000,00	7.000,00	7.000,00
Spese di personale a tempo indeterminato effettuate, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi)	(-)		95.599,50	95.599,50	95.599,50
TOTALE DETRAZIONI		0,00	212.693,86	212.693,86	212.693,86
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE DETRAZIONI		791.187,88	709.536,54	709.536,54	709.536,54



Tab. 2 - Limiti spese di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

PREVISIONI 2025-2027	COMPENTENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
	2009	2025	2026	2027
COSTO DEL PERSONALE	14.493,50	13.820,84	13.820,84	13.820,84
TETTO DI SPESA	€ 14.493,50	95,36%	95,36%	95,36%
VERIFICA LIMITI	MAX 100%	LIMITE RISPETATTO	LIMITE RISPETATTO	LIMITE RISPETATTO

Capacità assunzionale ai sensi del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo. Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio. In sintesi, alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito elencate:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;



2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;

3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Inoltre, è consentito detrarre sia dalle entrate correnti che dalle spese di personale gli importi oggetto di specifico finanziamento, che, tuttavia, per l'anno 2024 non sussistono.

Per quanto riguarda la determinazione delle spese di personale l'articolo 2 del Decreto attuativo e la Circolare applicativa individuano in dettaglio le voci che contribuiscono a determinare i valori del rapporto spesa di personale/entrate correnti. In particolare, per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il valore soglia virtuoso dei Comuni, come il nostro, ricadenti nella fascia di popolazione 2.000 – 2.999 abitanti, è inferiore al 27,60%. Il nostro Comune presenta, sulla base dei dati consuntivi, un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al 12,80%, ossia una soglia altamente virtuosa.

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia, come rappresentato nelle tabelle seguenti.



Infine, l'art. 7 del suddetto decreto ministeriale consente di detrarre dal tetto di spesa generale previsto dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5. Nell'attuale programmazione, per il triennio 2025-2027, tale spesa, come evidenziato nel prospetto sopra esposto ammonta a € 95.599,50.

Di seguito si rappresentano i prospetti relativi ai suddetti dati.

Tab. 3 – Entrate correnti

Media entrate correnti				
Entrate correnti	2022	2023	2024	Media del triennio
Totale entrate correnti	€ 5.625.909,23	€ 6.184.406,09	€ 5.647.027,91	€ 5.819.114,41
FCDE 2024			€ 51.052,09	€ 5.768.062,32

Tab. 4 – Rapporto tra spese di personale ed entrate correnti

Spesa del personale	
Spesa del personale 2024	€ 738.446,28
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	12,80%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Soglia Enti virtuosi	Soglia massima
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%

Tab. 5 – Capacità assunzionale

Margine residuo per assunzioni a tempo indeterminato		
Spesa del personale 2024		€ 738.446,28
Spesa massima del personale 2025	Spazi assunzionali ceduti alla Comunità montana Monte Acuto	Capacità assunzionale
€ 1.591.985,20	€ 20.000,00	€ 1.571.985,20



3.3.5 Strategie di formazione professionale

L'ente ha sinora assicurato la formazione professionale dei propri dipendenti in parte ricorrendo ai percorsi formativi proposti in forma associata dalla Comunità montana del Monte Acuto e in parte acquistando singoli corsi da vari operatori economici del settore.

Dal 2025 ci si prefigge di avviare un percorso organico che, partendo da un'adeguata analisi dei fabbisogni formativi dei singoli uffici, porti all'adozione di un piano triennale di formazione professionale, che rifletta puntualmente le esigenze effettive del personale interessato.

L'Amministrazione ritiene infatti che la formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze dei dipendenti costituiscano uno strumento base di arricchimento professionale idoneo ad incentivare l'approfondimento delle argomentazioni trattate e a stimolarne la motivazione. Elementi questi indispensabili per perseguire il miglioramento continuo dei processi interni e della qualità dei processi organizzativi dell'ente e, di conseguenza, dei servizi alla comunità amministrata.

L'attuazione del Piano di formazione professionale avverrà attraverso una pluralità di strumenti: dal ricorso alla formazione associata proposta dalla Comunità montana del Monte Acuto, all'acquisto di pacchetti ritenuti rispondenti alle proprie esigenze formative e soprattutto al ricorso alla piattaforma "Syllabus, messa a disposizione dal Dipartimento della Funzione pubblica, nella quale è possibile fruire a titolo gratuito di una molteplicità di seminari formativi tematici.

I corsi vengono svolti principalmente in modalità *webinar*, al fine di rendere più agevole la realizzazione e la partecipazione degli interessati, e conseguire risparmi di spesa.

Compatibilmente con le risorse disponibili e tenendo conto delle argomentazioni maggiormente richieste dagli uffici, la formazione è rivolta a tutti i dipendenti, cercando di assicurare una rotazione tra i vari settori comunali.

Nella programmazione della formazione dovrà tenersi conto delle direttive ministeriali in materia, con particolare riferimento alla Direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 14/01/2025. In attuazione della suddetta direttiva, la promozione



della formazione costituisce un obiettivo di performance di ciascun Responsabile, che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

3.3.6 Situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale

L'Ente, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, non presenta situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

La presente sottosezione è sottoposta all'esame del Revisore unico dei conti per il rilascio del prescritto parere.

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano è obbligatorio solo per gli enti con almeno 50 dipendenti ed è relativo ad alcune specifiche sottosezioni: "valore pubblico" e "performance", "Rischi corruttivi e trasparenza", "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance, sulla base di quanto relazionato dall'OIV su base triennale.

Benché non obbligato, l'Ente si riserva di valorizzare in futuro tale sezione, poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti e la verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative, tali per cui si debba procedere all'aggiornamento anticipato della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza".

In particolare, il monitoraggio potrà riguardare:

- 1) Lo stato di attuazione degli obiettivi di performance e di accessibilità digitale;
- 2) La verifica dell'assenza di fatti corruttivi;
- 3) Il livello di trasparenza conseguito, mediante attestazioni periodiche dell'OIV.

