



Comune di Masainas

Provincia del Sud Sardegna

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027

Indice

PREMESSA	3
PREMESSA GENERALE	4
1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	8
1.1 SCHEDA	9
1.2 ANALISI DI CONTESTO.....	10
2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	33
PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	34
2.1 VALORE PUBBLICO.....	36
2.2 PERFORMANCE.....	37
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	43
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	65
PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	66
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	67
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	88
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	106
4 MONITORAGGIO.....	116
4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO.....	117

PREMESSA

PREMESSA GENERALE

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito

con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 21/01/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 21/01/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

La Pubblica Amministrazione sta vivendo un processo di cambiamento profondo e articolato. La società civile e il sistema economico chiedono agli Enti pubblici di innovare i propri processi, di migliorare la qualità dei servizi offerti, di incrementare il proprio grado di efficienza e trasparenza, producendo Valore per il proprio territorio.

Il presente documento trova la propria origine nei dettami normativi previsti dal D.L. n. 80 del 09/06/2021 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 08/08/2021.

In particolare, l'art. 6, comma 1, del D.L. N. 80/2021 prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le Pubbliche Amministrazioni, di cui all' art. 39 articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 adottino un nuovo strumento di programmazione definito Piano integrato di attività e organizzazione" (P.I.A.O.), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

In ragione delle tematiche trattate il PIAO assorbe i contenuti dei seguenti documenti:

- Il Piano degli obiettivi - Piano della Performance;
- Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT);
- Il Piano Triennale fabbisogno personale;
- Il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA);

Masainas

- Il Piano della Formazione;
- Il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- Il programma delle azioni di reingegnerizzazione dei procedimenti, processi e procedure finalizzate alla semplificazione amministrativa e alla piena accessibilità fisica e digitale ai servizi e all'Amministrazione;

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) nasce quindi come strumento integrato in grado di garantire la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa, dando avvio ad un processo di reingegnerizzazione e di semplificazione dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità dei servizi erogati al cittadino e alle imprese.

Pertanto, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione persegue una duplice finalità:

- Semplificazione dell'operato amministrativo e coordinamento programmatico;
- Trasparenza e qualità dell'attività amministrativa.

Attraverso il PIAO viene introdotta una nuova ottica a guida degli Enti pubblici, ossia la creazione di Valore Pubblico riconducendo le attività delle P.A. alla più alta *mission* pubblica, ovvero il benessere ed il soddisfacimento dei bisogni del cittadino e del territorio.

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni articolate in sottosezioni:

- **Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione:** riporta la scheda anagrafica dell'amministrazione;
- **Sezione 2: Valore Pubblico, performance e anticorruzione:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Valore pubblico

b) Performance

c) Rischi corruttivi e trasparenza

- **Sezione 3: Organizzazione e capitale umano:** ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

a) Struttura organizzativa

b) Organizzazione del lavoro agile

Masainas

c) Piano triennale dei fabbisogni

- **Sezione 4: Monitoraggio:** indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti

Il PIAO inoltre contiene:

d) una particolare attenzione alle procedure da semplificare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;

e) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

f) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 al 30 giugno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

L'art. 8 comma 2 del D.M. 82/2022 prevede che in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione del PIAO, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

Compete al Direttore generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, acquisito il parere del Nucleo di valutazione per quanto di competenza.

1 ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 SCHEDA

Denominazione Ente: Comune di Masainas

Legale Rappresentante: PITTONI GIAN LUCA

Sede Comunale: Via Municipio, 25 - 09010 Masainas SU

Codice Fiscale: 81002530921

Posta Elettronica Certificata: protocollo.masainas@pec.comunas.it

Sito Istituzionale: www.comune.masainas.ci.it

Tipologia: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente 11

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente 1.190

1.2 ANALISI DI CONTESTO

1.2.1 INTERNAZIONALE

Premessa

Pianificare partendo dal contesto internazionale

Nel definire il contesto internazionale per la pianificazione organizzativa a livello locale, è fondamentale considerare le principali dinamiche globali che influenzano il 2024. Questo anno è segnato da una crescente attenzione alle sfide derivanti dai cambiamenti climatici, con impegni internazionali più stringenti verso la transizione energetica e la sostenibilità ambientale. Al tempo stesso, il panorama geopolitico continua a essere caratterizzato da instabilità, con nuovi conflitti e tensioni economiche globali, che impattano le catene di approvvigionamento e la sicurezza energetica.

In parallelo, l'innovazione tecnologica accelera, spingendo verso una maggiore digitalizzazione, mentre emergono nuove regolamentazioni in ambito di privacy e cybersecurity. Le esperienze maturate nella gestione delle emergenze sanitarie, come la pandemia da COVID-19, stanno contribuendo a ridefinire i modelli di resilienza e la capacità di risposta a crisi globali. Questi fattori rendono indispensabile un approccio strategico che tenga conto dell'interconnessione tra il contesto globale e le esigenze locali.

Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile

L'Agenda 2030

L'[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#) rimane un faro guida per gli sforzi globali. L'Italia, in linea con gli accordi delle Nazioni Unite, continua a impegnarsi verso la realizzazione degli obiettivi delineati. Questa ambiziosa agenda si propone di affrontare la povertà, promuovere la crescita economica, garantire lo sviluppo sociale e preservare l'ambiente su scala mondiale. La dichiarazione "Trasformare il Nostro Mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile" rimane un impegno centrale, sottolineando la volontà di liberare l'umanità dalla povertà e assicurare un pianeta sano per le attuali e future generazioni. Gli sforzi sono indirizzati verso un cambiamento trasformativo per garantire un futuro sostenibile.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile delineano le priorità chiave, concentrandosi sull'integrazione economica, sociale, ambientale e di governance. Questi obiettivi mirano a superare ostacoli sistemici, come le disuguaglianze, modelli di produzione e consumo non sostenibili, cambiamenti climatici e

perdita di biodiversità. L'ONU, attraverso un gruppo di esperti, sta definendo indicatori misurabili per monitorare il progresso verso tali obiettivi.

La classificazione dei 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile guida l'azione amministrativa, evidenziando l'importanza di allineare gli sforzi locali con questa agenda globale. La partecipazione attiva a tali obiettivi rimane un impegno cruciale per l'ente locale, contribuendo al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva.



1.2.2 NAZIONALE

Obiettivi, contesto economico e politico delineato dal Governo

Obiettivi individuati dal Governo

Nel 2024, le decisioni degli enti locali risultano strettamente influenzate dalle politiche definite a livello nazionale, in particolare dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dalla legge di bilancio. Il PNRR orienta le scelte sugli investimenti strategici, mentre la legge di bilancio si focalizza sul supporto alle politiche economiche e sociali. Contestualmente, la legge di stabilità e il contesto finanziario nazionale stabiliscono i vincoli alla gestione delle risorse pubbliche, limitando la flessibilità operativa degli enti locali e incidendo sulla realizzazione dei loro obiettivi strategici. Questo coordinamento con le priorità nazionali consente di garantire un allineamento efficace tra le iniziative locali e le politiche nazionali, promuovendo un'attuazione coerente delle strategie su scala locale.

Contesto economico e politica di bilancio

Il contesto nazionale del 2024 risente di una molteplicità di fattori che influenzano lo sviluppo economico e la capacità di pianificazione. L'attuazione del PNRR prosegue in un quadro economico caratterizzato da inflazione moderata, pressione sui costi energetici e un mercato del lavoro in evoluzione, anche grazie alle politiche di incentivazione all'occupazione.

Le tensioni geopolitiche, inclusi i conflitti in corso tra Russia e Ucraina e tra Israele e Palestina, continuano a esercitare impatti significativi sul costo delle materie prime e sulla sicurezza energetica. Parallelamente, le sfide legate alla transizione ecologica e alla digitalizzazione stanno ridefinendo le priorità di investimento sia per il settore pubblico che per quello privato.

In un panorama complesso, la politica di bilancio nazionale mira a bilanciare prudenza fiscale e spinta alla crescita economica, tenendo conto delle riforme richieste in ambito europeo e delle aspettative locali. Per gli enti locali, ciò si traduce nella necessità di una pianificazione accurata e resiliente, capace di adattarsi alle mutevoli condizioni economiche e alle opportunità offerte dalle politiche governative.

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

PNRR

Il PNRR, **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, rappresenta la strategia chiave del Governo italiano per l'impiego dei fondi del programma Next Generation EU (NGEU). Presentato nel 2021 alla Commissione Europea e approvato nello stesso anno, il PNRR è oggetto di modifiche in corso introdotte nel 2023 per ottimizzare la sua efficacia:

- Incentivando la transizione ecologica e digitale come risposta alla crisi pandemica.
- Affrontando attivamente le disuguaglianze di genere, territoriali e generazionali per favorire un cambiamento strutturale dell'economia.

Articolato in 6 Missioni principali, il PNRR continua a delineare le priorità di investimento per un periodo di 5 anni. L'implementazione del Piano, avviata nel 2021, subisce modifiche per adattarsi alle nuove esigenze, mantenendo l'obiettivo di rilanciare l'assetto economico e sociale del Paese. La digitalizzazione, la transizione ecologica e l'inclusione sociale rimangono pilastri fondamentali di questa strategia di ripresa e sviluppo.

Le Missioni del PNRR



MISSIONE 1 - Digitalizzazione, competitività, cultura e turismo

Promuovere la **transizione digitale nella PA**, nelle infrastrutture di comunicazione e nel sistema produttivo, migliorare la **competitività delle filiere industriali** e rilanciare due settori che distinguono l'Italia: il turismo e la cultura.



MISSIONE 2 - Rivoluzione verde e transizione ecologica

Incentivare la sostenibilità sociale ed economica, con interventi che coinvolgono aree come l'**agricoltura**, la **gestione dei rifiuti**, l'utilizzo di fonti di **energia rinnovabili** e la biodiversità del territorio.



MISSIONE 3 - Infrastrutture per una mobilità sostenibile

Modernizzare e potenziare la rete ferroviaria (soprattutto nel Sud), **ottimizzare e digitalizzare il trasporto aereo**, garantire l'interoperabilità della piattaforma logistica nazionale per la rete dei porti.



MISSIONE 4 - Istruzione e ricerca

Colmare le carenze nel sistema dell'istruzione lungo **tutte le fasi del ciclo formativo**, dall'asilo nido fino all'università, rafforzando i sistemi di ricerca e offrendo nuovi strumenti per il trasferimento tecnologico.



MISSIONE 5 - Inclusione e coesione

Investire nelle infrastrutture sociali, rafforzare le politiche attive del lavoro, sostenere l'**alternanza scuola-lavoro** e l'**imprenditoria femminile**, con particolare attenzione alla protezione di individui fragili, famiglie e genitori.



MISSIONE 6 - Salute

Rafforzare la prevenzione e l'assistenza tramite l'integrazione tra servizi sanitari e sociali e la digitalizzazione del SSN, potenziare il **Fascicolo Sanitario Elettronico (FSE)** e la **Telemedicina**, promuovere la formazione del personale sanitario e la ricerca scientifica.

1.2.3 TERRITORIALE

Il territorio Provinciale

Premessa

I dati sotto presentati della Provincia del Sud Sardegna fanno riferimento all'indagine della Qualità della vita anno 2024 del Sole 24 Ore (<https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>) in cui si prendono in esame 90 indicatori, suddivisi in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine a partire dal 1990:

- ricchezza e consumi;
- affari e lavoro;
- ambiente e servizi;
- demografia, società e salute;
- giustizia e sicurezza;
- cultura e tempo libero.

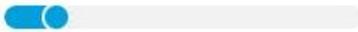
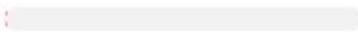
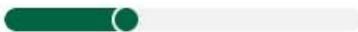
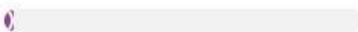
L'aumento e l'aggiornamento costante degli indicatori negli anni consente di misurare molti aspetti del benessere. Gli indicatori sono tutti certificati, forniti al Sole 24 Ore da fonti ufficiali, istituzioni e istituti di ricerca. Per ciascuno dei 90 indicatori, mille punti vengono dati alla provincia con il valore migliore e zero punti a quella con il peggiore. Il punteggio per le altre province si distribuisce in funzione della distanza rispetto agli estremi (1000 e 0). In seguito, per ciascuna delle sei macrocategorie di settore, si individua una graduatoria determinata dal punteggio medio riportato nei 15 indicatori, ciascuno pesato in modo uguale all'altro (1/90). Infine, la classifica finale è costruita in base alla media aritmetica semplice delle sei graduatorie di settore.

Quadro generale

RANK
VAR.2024/2023
MEDAGLIE i

93°
=

● ● ●
0 0 0

INDICATORE	107°	1°	RANK	VAR./24/'23	MEDAGLIE		
> Ricchezza e consumi			81°	+22 ▲	●	●	●
> Affari e lavoro			87°	-35 ▼	0	0	0
> Giustizia e sicurezza			51°	-10 ▼	0	0	0
> Demografia e società			106°	+1 ▲	0	0	0
> Ambiente e servizi			66°	+19 ▲	0	0	0
> Cultura e tempo libero			104°	-20 ▼	0	0	0

Ricchezza e consumi

▼ Ricchezza e consumi

81°
+22▲
0
0
0

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Disuguaglianza del reddito netto <small>Rapporto ultimo quintile/primo quintile (elab. su dati statistiche Fiscali - Mef, 2022)</small>	4	8	10,8
Pensionati con reddito pensionistico di basso importo <small>Valori percentuali (Istat - Statistiche della previdenza e dell'assistenza sociale, 2022)</small>	80	12	9,2
Canoni medi di locazione <small>Incidenza % sul reddito medio disponibile pro capite (elab. su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su reddito 2022)</small>	90	39	27,4
Mensilità di stipendio per comprare casa <small>Per 60 mq in zona semi centrale su retribuzione media da lavoro dipendente (elab su dati Scenari immobiliari e Istat, a ottobre 2024 su retribuzione 2022)</small>	2	34	68,7
Pagamenti delle fatture entro i 30 giorni <small>Fatture commerciali ai fornitori pagate entro la scadenza. In % (Cribis, A settembre 2024)</small>	87	32	42,3
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti - totale <small>Euro (Istat - Elaborazioni su dati Inps - Osservatorio sui lavoratori dipendenti, 2022)</small>	85	16.958	20.328,2
Trend del Pil pro capite <small>Var % annua (elab. su dati Prometeia, stima 2024 / 2023)</small>	8	3	2,0
Valore aggiunto per abitante <small>Migliaia di euro a valori correnti (Prometeia, stima sul 2024)</small>	103	18	29,3
Depositi bancari delle famiglie consumatrici <small>In migliaia euro pro capite (Banca d'Italia, 45504)</small>	101	12	18,2
Spesa delle famiglie per il consumo di beni durevoli <small>In euro all'anno (Osservatorio Findomestic - Prometeia, 2023)</small>	99	2.006	2.784,4
Famiglie con Isee basso <small>Isee < 7mila euro - In % sul totale dei nuclei con Isee (elab su dati Inps, 2023)</small>	81	38	33,0
Riqualficazioni energetiche <small>Euro per abitante (Enea, 2022)</small>	104	58	113,4
Protesti pro capite <small>In euro all'anno (Infocamere/Istat, agosto 2023 - luglio 2024)</small>	50	1,72	2,9
Inflazione indice generale <small>In % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)</small>	55	1	0,7
Inflazione prodotti alimentari e bevande non alcoliche <small>In % (elab su dati Istat, Sett 2023-Sett 2024)</small>	48	1	1,2

Affari e lavoro

▼ **Affari e lavoro** 87° -35 ▼ 0 | 0 | 0

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) <small>Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle Forze di lavoro, 2023)</small>	107	15	28,0
Startup innovative <small>Ogni mille società di capitale (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	63	5	5,6
Numero di ore cig autorizzate <small>Ore medie per impresa registrata (elab. su dati Inps, gen-sett 2024)</small>	15	14	67,8
Presenze turistiche <small>Per kmq (elab. su dati Istat, 2023)</small>	35	1.413	1.800,9
Tasso di infortuni sul lavoro mortali e con inabilità permanenteTotale <small>Per 10mila occupati (Istat, 2022)</small>	50	11	11,2
Trend delle presenze turistiche <small>Var % annua (elab. su dati Istat, 2023 rispetto al 2022)</small>	105	-8	8,7
Imprese sociali <small>Ogni 10mila abitanti (elab su dati Runtts, 45597)</small>	2	10	4,1
Tasso di mancata partecipazione al lavoro <small>In % (Istat, 2023)</small>	84	22	14,9
Nuove iscrizioni <small>Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	88	4,7	5,2
Cessazioni <small>Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	42	4,70	4,9
Imprese in fallimento <small>Ogni 100 imprese registrate (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	39	0,01	0,0
Tasso di occupazione <small>In % (20-64 anni) (Istat, 2023)</small>	87	56,4	66,4
Gender pay gap <small>Diff. % retribuzione media annua rispetto ai maschi (dipendenti del settore privato) (Inps, 2023)</small>	50	31	31,2
Quota di export sul Pil <small>Rapporto % tra esportazioni di beni verso l'estero e valore aggiunto (Prometeia, 2023)</small>	101	2,2	30,9
Numero pensioni di vecchiaia <small>Numero pensionati ogni 1000 abitanti (Inps, 2023)</small>	31	176	199,1

Giustizia e sicurezza

Giustizia e sicurezza  51° -10▼ 0 | 0 | 0

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Altri delitti mortali denunciati Per 100.000 abitanti (Istat - Elaborazione su dati Ministero dell'Interno - SDI (Sistema Di Indagine), 2022)	71	4	3,4
Mortalità stradale in ambito extraurbano Valori percentuali (Istat - Rilevazione degli incidenti stradali con lesione a persone, 2022)	80	5	4,5
Durata media dei procedimenti civili In giorni (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	106	605	337,2
Omicidi volontari Per 100.000 abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	37	0	0,6
Indice di rotazione delle cause Procedimenti definiti su nuovi iscritti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	40	1	1,1
Truffe e frodi informatiche Denunce ogni 100mila abitanti (elab. Sole 24 Ore su dati Pubblica Sicurezza - ministero dell'Interno, 2023)	58	477,7	491,5
Indice di criminalità - totale dei delitti denunciati Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	14	2.565	3.378,8
Furti con destrezza Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	25	33	124,1
Furti di autovetture Denunce ogni 100mila abitanti (elab. su dati Pubblica sicurezza - Ministero dell'Interno, 2023)	75	72,1	100,0
Furti con strappo Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	47	7,70	12,9
Rapine in pubblica via Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	50	12	17,2
Reati legati agli stupefacenti (spaccio, produzione, ecc.) Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	28	35	47,9
Riciclaggio e impiego di denaro Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	81	2,60	2,0
Incendi Denunce ogni 100mila abitanti (Pubblica Sicurezza - Interno/Istat, 2023)	28	4,50	11,7
Indice di litigiosità Cause civili iscritte ogni 100mila abitanti (Elaborazione su dati Giustizia.it, 2023)	42	3.038,7	3.325,9

Demografia e società

Demografia e società		106*	+1▲	0	0	0
SOTTINDICATORE	RANK	VALORE				
Mortalità evitabile (0-74 anni) Tassi standardizzati per 10.000 residenti (Istat - Indagine sui decessi e sulle cause di morte, 2021)	85	21				19,0
Indice di dipendenza anziani rapporto tra popolazione di 65 anni e più e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100 (Istat, 2024)	99	47				40,3
Consumo di farmaci per depressione Miliole (unità minime farmacologiche) pro capite (Iqvia, 2023)	51	19				19,9
Quoziente di mortalità Standardizzato per 10mila abitanti (io ho messo x 1000 come da dato originale) (Istat, 2023)	89	13				11,8
Tasso di fecondità somma dei quozienti specifici di fecondità calcolati rapportando, per ogni età feconda (15-50 anni), il numero di nati vivi all'ammontare medio annuo della popolazione femminile (Istat, 2023)	107	1				1,2
Età media al parto l'età media al parto delle madri espressa in anni e decimi di anno, calcolata considerando i soli nati vivi (Istat, 2023)	106	33				32,5
Saldo migratorio totale differenza tra il numero degli iscritti ed il numero dei cancellati dai registri anagrafici per trasferimento di residenza (Istat, 2023)	82	2				4,9
Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione Analfabeti, senza titolo di studio, con scolarità elementare o media. In % (25-49 anni) (Istat, 2022)	106	38				25,9
Qualità della vita delle donne Indice sintetico su 12 parametri (elab. Sole 24 Ore, 2024)	85	459				542,4
Medici specialisti Per 10mila abitanti (Istat, 2023)	102	22,0				31,1
Emigrazione ospedaliera Dimissioni di residenti avvenute in altra regione (in %) (Istat, 2022)	26	5,4				10,4
Speranza di vita alla nascita Numero medio di anni (Istat, 2023)	91	82,3				83,1
Immigrati regolari residenti In percentuale sulla popolazione residente (Istat, AI1* gennaio 2024)	107	2				8,5
Indice della solitudine Persone sole in % sul totale dei nuclei (elab su dati Istat, 2022)	49	36				37,2
Iscritti all'Aire Per provincia di iscrizione in % su popolazione (Migrantes, AI1* gennaio 2024)	56	10,4				12,4

Ambiente e servizi

▼ **Ambiente e servizi**

66°
+19▲
0
0
0

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Superamenti di limite di PM10 <small>Giorni (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)</small>	34	11	25,4
Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile <small>In % (Istat, 2022)</small>	20	78	62,4
Posti-km offerti dal Tpl <small>Valori per abitante (Istat - Indagine Dati ambientali nelle città, 2022)</small>	106	181	2.430,2
Rischio frana <small>Popolazione in aree a pericolosità da frana elevata e molto elevata (Ispra, 2021)</small>	33	1	2,8
Densità di tutti gli impianti fotovoltaici <small>Numero per 10 Km² nei comuni capoluogo (Tagliacarne, 2022)</small>	88	50	116,5
Indice di fragilità urbana <small>Superficie con indice di fragilità >=8 (1-10), in % sul totale (elab. su dati Istat, 2021)</small>	90	55	22,6
Raccolta differenziata <small>In percentuale (Legambiente - Ecosistema urbano, 2023)</small>	23	1	0,6
Comuni con servizi per le famiglie interamente online <small>Valori percentuali (Istat - Rilevazione sulle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nelle pubbliche amministrazioni, 2022)</small>	61	52	56,3
Ecosistema urbano <small>Indice sintetico su 18 parametri (Legambiente - Ambiente Italia, 2024)</small>	52	57	55,6
Qualità della vita dei bambini, giovani e anziani <small>Indice sintetico su 36 parametri (12 per generazione) (elab. Sole 24 Ore, 2024)</small>	100	321	419,2
Irregolarità del servizio elettrico <small>Numero medio per utente (Istat - Elaborazione su dati Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (Arera), 2022)</small>	85	3	2,2
Rischio alluvione <small>Popolazione in aree a pericolosità idraulica elevata (Ispra, 2021)</small>	68	4	4,7
Tasso di motorizzazione <small>Auto in circolazione ogni 100 abitanti (Legambiente - Ecosistema urbano, 2022)</small>	82	73	67,7
Energia elettrica da fonti rinnovabili <small>Incidenza eolico, fotovoltaico, geotermico e idrico, in % su produzione lorda (Elab. Tagliacarne su dati Gse, 2023)</small>	73	34	54,3
Illuminazione pubblica sostenibile <small>Punti luce a led, in % sul totale nel comune capoluogo (Istat, 2021)</small>	15	984	516,9

Cultura e tempo libero

▼ **Cultura e tempo libero**
104°
-20 ▼
0
0
0

SOTTOINDICATORE	RANK	VALORE	MEDIA
Palestre, piscine, centri per il benessere e stabilimenti termali <small>Ogni 10mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	70	2	1,8
Spettatori - ingressi agli spettacoli <small>Spettatori medi per spettacolo spettacoli (Siae, 2023)</small>	107	22	67,8
Bar, cinema e ristoranti (esclusa la ristorazione mobile) <small>Ogni 100mila abitanti (Infocamere, Al 30 settembre 2024)</small>	55	23	23,1
Indice di accessibilità ai servizi essenziali <small>Tempo medio di percorrenza stradale per raggiungere il primo polo (in minuti) (elab. su dati Istat, 2021)</small>	79	36	31,2
Partecipazione elettorale <small>Valori percentuali (Ministero dell'Interno --, 2024)</small>	104	31	49,8
Amministrazioni digitali <small>Tra i parametri: digitalizzazione attività amministrativa, siti web istituzionali, servizi online e su piattaforme nazionali (FPA, 2024)</small>	68	66	67,7
Copertura alla rete Gigabit <small>% famiglie coperte (FTTH) (Istat 2023)</small>	107	17	53,5
Aree protette <small>In % (Istat, 2022)</small>	47	21	20,4
Spesa dei Comuni per la cultura <small>In euro pro capite per alcuni capitoli (Elab. Tagliacarne su dati Siope, 2023)</small>	21	18	12,9
Offerta culturale <small>Spettacoli ogni mille abitanti (Siae/Istat, 2022)</small>	62	50,6	56,2
Librerie <small>Ogni 100mila abitanti (Infocamere/Istat, Al 30 settembre 2024)</small>	7	11,2	7,5
Indice di lettura <small>Copie ogni 100 abitanti (Ads, 2023)</small>	100	4	11,7
Indice di Sportività <small>Media dei punteggi in base a 36 parametri (Pts Clas, 2024)</small>	107	0,25	0,9
Indice del clima <small>Media dei punteggi in base a 10 parametri climatici (elaborazione Sole 24 Ore su dati 3Bmeteo, 2013-2023)</small>	68	558	587,3
Amministratori comunali con meno di 40 anni <small>In % sul totale (Istat, 2023)</small>	48	24	23,8

Gli indici sintetici

Nell'indagine sono presenti, inoltre, una decina di "indici sintetici" pubblicati nel corso dell'anno, che a loro volta aggregano più parametri in modo tematico, elaborati da istituti terzi o direttamente dal Sole 24 Ore. Gli indicatori sintetici si possono trovare sempre alla pagina:

indice sintetico del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/>

Masainas

indice sintetico della qualità della vita femminile: <https://www.ilsole24ore.com/art/benessere-donne-c-e-monza-vertice-sud-piu-laureate-AEVHnTOC>

indice sintetico di sportività: <https://lab24.ilsole24ore.com/indiceSportivita/>

indice di qualità di vita delle generazioni: <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita-generazioni/>

Indice della criminalità: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-della-criminalita/>

L'indice del clima: <https://lab24.ilsole24ore.com/indice-del-clima/>

Analisi del rischio corruttivo nel contesto territoriale

Dalla relazione semestrale della DIA relativa al primo semestre 2023, nell'isola non si registra la presenza di associazioni di tipo mafioso a carattere autoctono tuttavia nelle attività di contrasto, eseguite nel corso degli anni, sono state riscontrate proiezioni delle c.d. mafie tradizionali, che hanno posto in essere investimenti immobiliari, proventi di attività illecite. Inoltre, sono emersi contatti di soggetti criminali isolani con le tradizionali organizzazioni mafiose del Sud Italia nel settore del traffico degli stupefacenti. Tale assunto risulta confermato anche dal Procuratore Generale della Repubblica di Cagliari nel corso del suo intervento all'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023, secondo cui la Regione Sardegna "appare vulnerabile alla penetrazione di organizzazioni mafiose, in particolare, campane e calabresi. Queste ultime, peraltro, appaiono fortemente interessate al riciclaggio di denaro di illecita provenienza e ad attività di reimpiego di capitali illeciti, fenomeni facilitati dalle grandi occasioni di investimento che la Sardegna offre nel settore turistico e commerciale". La delinquenza locale, benché lontana dall'agire tipico dei sodalizi mafiosi, ha talvolta interagito con gli stessi mediante opportunistiche alleanze e accordi funzionali al perseguimento di reciproci interessi illeciti.

Un altro fenomeno che desta particolare allarme sociale è quello degli assalti ai portavalori che si registrano nel territorio. Nell'isola si conferma l'operatività di sodalizi stranieri, in particolare nigeriani, dediti per lo più al traffico e spaccio di stupefacenti e alla tratta di giovani donne connazionali da avviare alla prostituzione.

Vengono infine osservati episodi di intimidazione nei confronti di imprenditori e pubblici amministratori, praticati, prevalentemente, mediante incendio di autovetture e/o mezzi strumentali all'attività d'impresa, compresi capannoni industriali.

La Relazione della Presidente della Corte d'Appello di Cagliari sull'amministrazione della giustizia nel distretto giudiziario di Cagliari per l'anno 2023 segnala quali ambiti di possibili infiltrazioni della criminalità organizzata nel tessuto economico sociale della Sardegna quelli relativi ai settori

economici che nell'Isola sono caratterizzati da alta remuneratività del capitale ovvero dipendono dai pubblici finanziamenti, tra cui quelli relativi alle fonti di energia rinnovabile ovvero alla gestione del trattamento dei rifiuti. In tale Relazione, una particolare attenzione è stata altresì rivolta anche alle attività di riciclaggio e auto-riciclaggio di gruppi criminali riconducibili a contesti da 416 bis nei territori di origine, che manifestano interesse ad espandere le proprie attività nell'Isola, specie in aree di forte sviluppo turistico, con interessi diretti o tramite fittizie interposizioni in contesti alberghieri e di ristorazione. Infine, a fronte di una sostanziale stabilità dei reati contro la pubblica amministrazione, si rileva un lieve aumento di reati contro il patrimonio con particolare riferimento ai delitti di usura, rapina, estorsione e furto in abitazione.

Venendo ad una più ampia analisi del contesto normativo e finanziario del panorama nazionale ed europeo, l'Italia si trova in una particolare fase storica in cui sono state e saranno impegnate ingenti risorse finanziarie per l'attuazione del PNRR e del PNC, per i quali, al fine di rendere più rapida l'azione delle amministrazioni e di massimizzare l'uso delle suddette risorse, sono state introdotte deroghe alla disciplina ordinaria. Inoltre, l'ingente afflusso di risorse finanziarie derivanti dai fondi PNRR e da altri fondi strutturali, espone le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, a più elevati rischi di infiltrazione criminale e ad operazioni di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite. Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, richiedono pertanto, al contempo, la programmazione e adozione di misure più efficaci di prevenzione della corruzione e del riciclaggio (art. 10 del d.lgs. n. 231/2007), come ha messo in evidenza l'ANAC nel PNA 2022.

Nella stessa ottica si pongono le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (cd. decreto antiriciclaggio). Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

Restando, nell'ambito degli appalti, l'esperienza investigativa ha dimostrato che le organizzazioni criminali cercano costantemente di influenzare le procedure degli appalti pubblici fin dalla fase iniziale della pianificazione e progettazione delle opere. Tale penetrazione può avvenire, ad esempio, attagliando i bandi di gara al soggetto da favorire oppure redigendo i medesimi bandi con requisiti di ammissione e condizioni esecutive particolarmente generici, tali da non consentire un'efficace azione di controllo. Altre condotte indebite consistono nell'aderire ad appalti "sotto soglia" per i quali la normativa sugli obblighi di pubblicità e trasparenza è meno rigida; ciò consente, di fatto, di limitare il numero dei candidati. Nondimeno, le mafie possono avvalersi di cordate d'impresе che concordano i

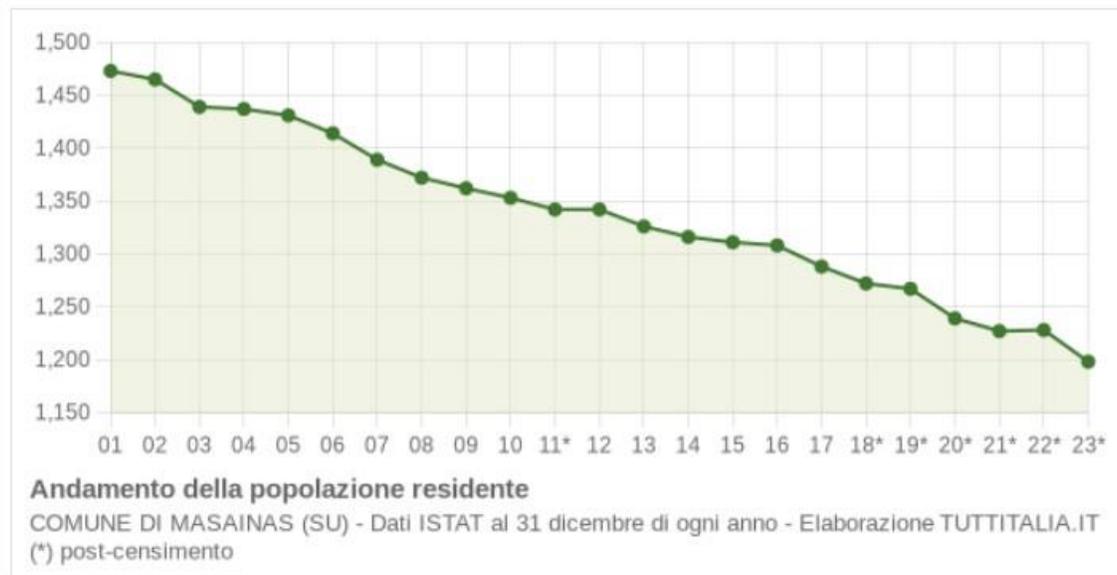
limiti delle offerte e l'aggiudicatario ovvero ricorrere a minacce e intimidazioni nei confronti degli altri candidati, provocare l'esclusione dalla gara dei concorrenti indesiderati o, infine, alterare i procedimenti di verifica delle offerte grazie a funzionari pubblici infedeli. Influenzare le procedure di appalto è quindi un obiettivo perseguito con metodi particolarmente sofisticati, allo scopo di ottenere cospicui finanziamenti, spesso corrompendo i rappresentanti dell'ente appaltante e i professionisti coinvolti. In molti casi, l'impresa vincitrice dell'appalto elabora il progetto esecutivo con l'intenzione di apportarvi modifiche durante lo sviluppo dell'opera, al fine di aumentarne i costi e generare maggiori profitti. L'infiltrazione mafiosa può verificarsi anche dopo l'assegnazione dell'appalto, con estorsioni dirette a danno delle imprese affidatarie, aventi l'obiettivo di costringerle a subappaltare servizi ad aziende affiliate. In altri casi, per citare solo alcune delle molteplici vie percorse dalle organizzazioni criminali per infiltrarsi nelle gare pubbliche, i sodalizi stipulano accordi per garantire alle aziende collegate una sorta di turnazione nell'ottenere i contratti pubblici, manipolando le offerte e limitando la concorrenza, rivelando una peculiare capacità di adattamento del loro modus operandi alle circostanze e alle specificità delle situazioni.

1.2.4 COMUNALE

Il Contesto Comunale

Popolazione

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di **Masainas** dal 2001 al 2023. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Masainas

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno. Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

Anno	Data rilevamento	Popolazione residente	Variazione assoluta	Variazione percentuale	Numero Famiglie	Media componenti per famiglia
2001	31 dic	1.473	-	-	-	-
2002	31 dic	1.465	-8	-0,54%	-	-
2003	31 dic	1.439	-26	-1,77%	510	2,82
2004	31 dic	1.437	-2	-0,14%	517	2,78
2005	31 dic	1.431	-6	-0,42%	519	2,76
2006	31 dic	1.414	-17	-1,19%	523	2,70
2007	31 dic	1.389	-25	-1,77%	525	2,65
2008	31 dic	1.372	-17	-1,22%	529	2,59
2009	31 dic	1.362	-10	-0,73%	542	2,51
2010	31 dic	1.353	-9	-0,66%	550	2,46
2011 ⁽¹⁾	8 ott	1.348	-5	-0,37%	560	2,41
2011 ⁽²⁾	9 ott	1.350	+2	+0,15%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dic	1.342	-11	-0,81%	563	2,38
2012	31 dic	1.342	0	0,00%	571	2,35
2013	31 dic	1.326	-16	-1,19%	573	2,31
2014	31 dic	1.316	-10	-0,75%	569	2,31
2015	31 dic	1.311	-5	-0,38%	563	2,33
2016	31 dic	1.308	-3	-0,23%	567	2,31
2017	31 dic	1.288	-20	-1,53%	562	2,29
2018*	31 dic	1.272	-16	-1,24%	561	2,27
2019*	31 dic	1.267	-5	-0,39%	573,28	2,21
2020*	31 dic	1.239	-28	-2,21%	571	2,17
2021*	31 dic	1.227	-12	-0,97%	560	2,19
2022*	31 dic	1.228	+1	+0,08%	565	2,17
2023*	31 dic	1.198	-30	-2,44%	559	2,14

(1) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011

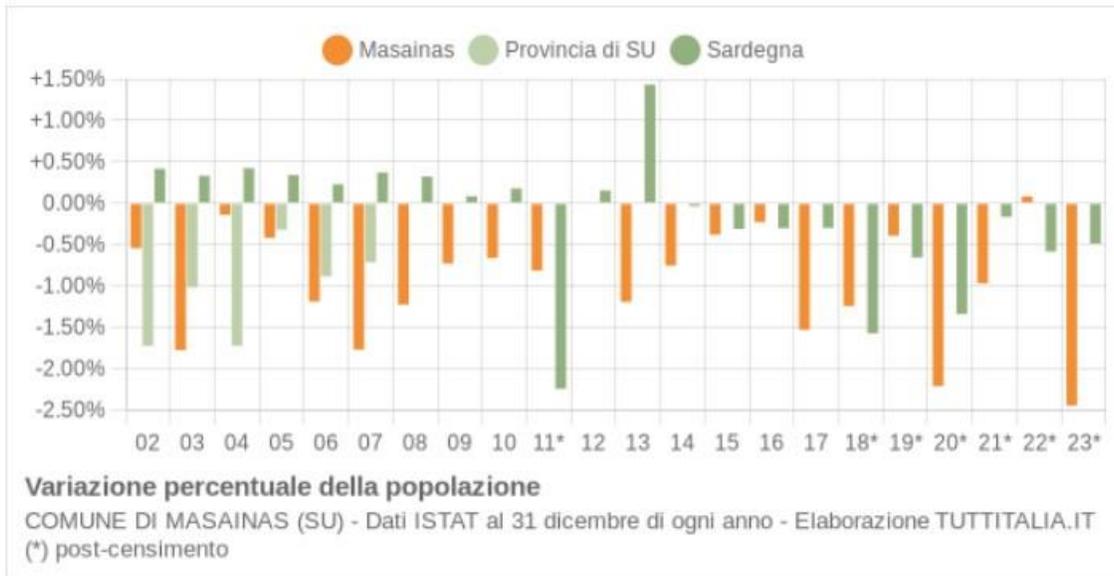
(2) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011

(3) la variazione assoluta e percentuale si riferisce al confronto con i dati del 31/12/2010

(*) popolazione post-censimento

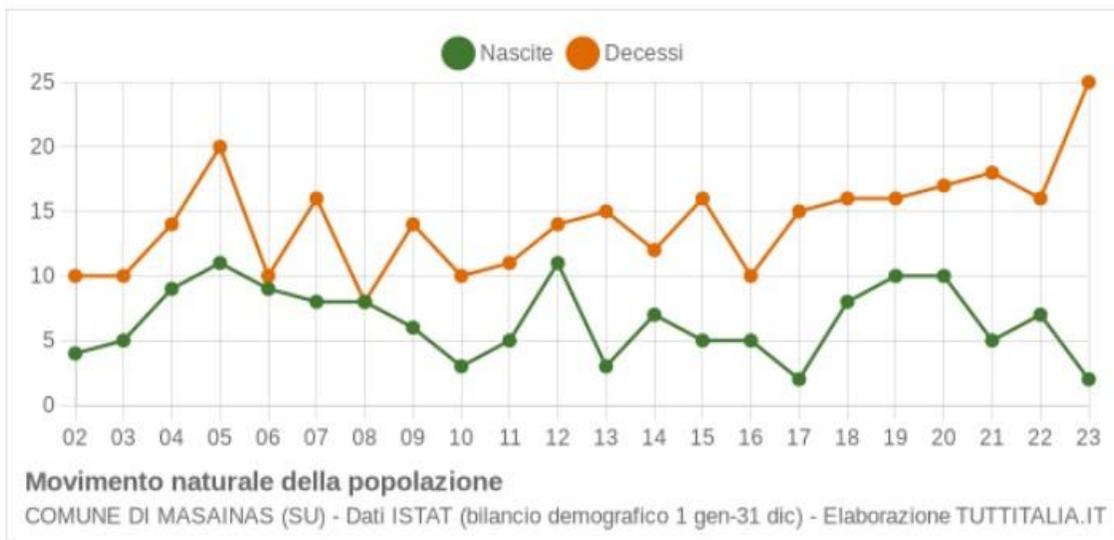
Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Masainas espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia del Sud Sardegna e della regione Sardegna.



Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Masainas

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variatz.	Decessi	Variatz.	Saldo Naturale
2002	1 gen - 31 dic	4	-	10	-	-6
2003	1 gen - 31 dic	5	+1	10	0	-5
2004	1 gen - 31 dic	9	+4	14	+4	-5
2005	1 gen - 31 dic	11	+2	20	+6	-9
2006	1 gen - 31 dic	9	-2	10	-10	-1
2007	1 gen - 31 dic	8	-1	16	+6	-8
2008	1 gen - 31 dic	8	0	8	-8	0
2009	1 gen - 31 dic	6	-2	14	+6	-8
2010	1 gen - 31 dic	3	-3	10	-4	-7
2011 ⁽¹⁾	1 gen - 8 ott	4	+1	8	-2	-4
2011 ⁽²⁾	9 ott - 31 dic	1	-3	3	-5	-2
2011 ⁽³⁾	1 gen - 31 dic	5	+2	11	+1	-6
2012	1 gen - 31 dic	11	+6	14	+3	-3
2013	1 gen - 31 dic	3	-8	15	+1	-12
2014	1 gen - 31 dic	7	+4	12	-3	-5
2015	1 gen - 31 dic	5	-2	16	+4	-11
2016	1 gen - 31 dic	5	0	10	-6	-5
2017	1 gen - 31 dic	2	-3	15	+5	-13
2018*	1 gen - 31 dic	8	+6	16	+1	-8
2019*	1 gen - 31 dic	10	+2	16	0	-6
2020*	1 gen - 31 dic	10	0	17	+1	-7
2021*	1 gen - 31 dic	5	-5	18	+1	-13
2022*	1 gen - 31 dic	7	+2	16	-2	-9
2023*	1 gen - 31 dic	2	-5	25	+9	-23

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

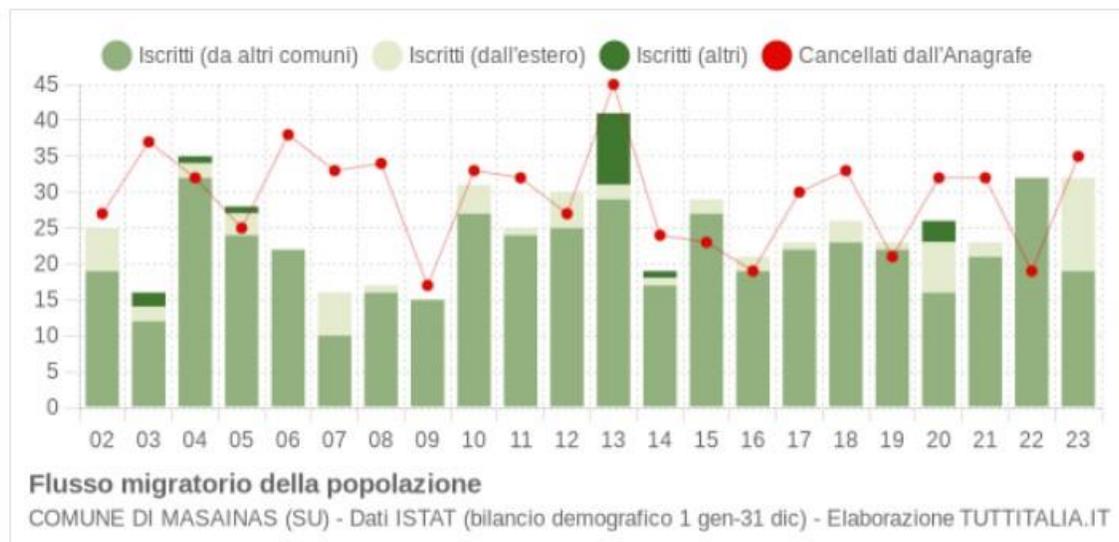
(3) bilancio demografico 2011 (dal 1 gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Masainas negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Masainas

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2023. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno gen-dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	19	6	0	24	3	0	+3	-2
2003	12	2	2	29	6	2	-4	-21
2004	32	2	1	29	3	0	-1	+3
2005	24	3	1	24	0	1	+3	+3
2006	22	0	0	35	3	0	-3	-16
2007	10	6	0	31	2	0	+4	-17
2008	16	1	0	31	0	3	+1	-17
2009	15	0	0	17	0	0	0	-2
2010	27	4	0	31	2	0	+2	-2
2011 (¹)	19	0	0	20	0	0	0	-1
2011 (²)	5	1	0	8	0	4	+1	-6
2011 (³)	24	1	0	28	0	4	+1	-7
2012	25	5	0	23	2	2	+3	+3
2013	29	2	10	39	2	4	0	-4
2014	17	1	1	22	1	1	0	-5
2015	27	2	0	18	2	3	0	+6
2016	19	2	0	11	6	2	-4	+2
2017	22	1	0	23	5	2	-4	-7
2018*	23	3	0	28	4	1	-1	-7
2019*	22	1	0	14	7	0	-6	+2
2020*	16	7	3	26	3	3	+4	-6
2021*	21	2	0	17	3	12	-1	-9
2022*	32	0	-	18	1	-	-1	+13
2023*	19	13	-	32	3	-	+10	-3

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1 gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1 gen al 31 dic). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Territorio

Popolazione 1.190 ab. (31/12/2024 - Istat)

Superficie 24,08 km²

Densità 49,75 ab./km²

Zona sismica 4

Masainas

Zona climatica C

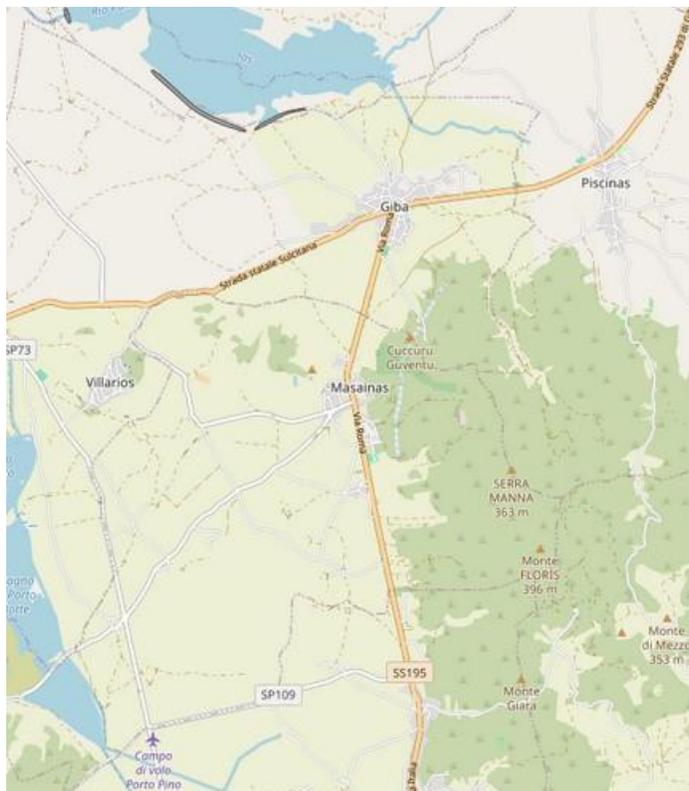
Gradi giorno 990

Altitudine: 56 m s.l.m.
minima: 0
massima: 396

Coordinate Geografiche

sistema sessagesimale
39° 3' 7,56" N
8° 37' 44,04" E

sistema decimale
39,0521° N
8,6289° E



Economia insediata

Territorio ⓘ Masainas					
Tipo dato numero di unità locali delle imprese attive ⓘ					
Selezione periodo 2022					
Classe di addetti	0-9	10-49	50-249	250 e più	totale
Ateco 2007 ⓘ	▲ ▼	▲ ▼	▲ ▼	▲ ▼	▲ ▼
0010: TOTALE ⓘ
B: estrazione di minerali da cave e miniere
C: attività manifatturiere
D: fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
E: fornitura di acqua retti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
F: costruzioni
G: commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli
H: trasporto e magazzinaggio
I: attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
J: servizi di informazione e comunicazione
K: attività finanziarie e assicurative
L: attività immobiliari
M: attività professionali, scientifiche e tecniche
N: noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
P: istruzione
Q: sanità e assistenza sociale
R: attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
S: altre attività di servizi ⓘ

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

PREMESSA VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE

In questa sottosezione l'Amministrazione definisce le aree strategiche e i risultati attesi in termini di Valore Pubblico coerentemente con i documenti di programmazione adottati.

Attraverso l'acquisizione di dati rilevanti da fonte esterna e interna, l'Ente rappresenta il contesto in cui si trova ad intervenire e su cui gli strumenti pianificati produrranno il proprio impatto. Tali dati saranno utilizzati per definire gli indicatori di impatto dei bisogni della collettività e dello stato delle risorse dell'Ente.

La definizione delle aree strategiche e il collegamento ai documenti di programmazione e di performance, procede con un processo conoscitivo di analisi delle condizioni esterne e interne all'Ente, sia in termini attuali che prospettici.

Sulla base delle Aree strategiche individuate e delle Attività programmate, attraverso indicatori di determinati dall'Ente, si ottiene un'attenta analisi del Valore Pubblico, ossia del livello di benessere analizzato su plurimi capitali territoriali: economico, sociosanitario, ambientale, culturale, istituzionale.

L'Amministrazione persegue ciò facendo leva sulla riscoperta del suo vero patrimonio, ovvero i valori intangibili quali, ad esempio, la capacità organizzativa, le competenze delle sue risorse umane, la rete di relazioni interne ed esterne, la capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate, la tensione continua verso l'innovazione, la sostenibilità ambientale delle scelte, l'abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di trasparenza opaca (o burocratizzata) o di fenomeni corruttivi e non può prescindere da una rilevazione reale della realtà amministrata.

Conseguentemente, viene integrata la performance organizzativa che viene predisposta secondo le logiche di *performance management*, considerando degli indicatori di efficienza, efficacia e di economicità.

Un Ente genera Valore Pubblico migliorando il livello di benessere degli utenti e degli *stakeholder* quando:

- i servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (impatto);
- i risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (efficacia) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;

Masainas

- impiega in modo sostenibile e tempestivo (efficienza) le risorse umane e strumentali;
- impiega in modo sostenibile le risorse economico finanziarie (economicità) per il miglioramento positivo degli impatti;
- lo protegge attraverso forme di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Inoltre, trovano indicazione gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa finalizzati, trasversalmente, a analizzare il livello raggiunto sulla parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché la salute finanziaria, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Ancora, viene integrata la mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'Amministrazione a rischi corruttivi con *focus* sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali.

Infine, particolare rilievo trova la programmazione dell'attuazione della trasparenza. Al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, caratteristica essenziale della sottosezione PIAO è l'indicazione dei soggetti responsabili di ognuna delle attività connesse (elaborazione, trasmissione, pubblicazione dei dati e monitoraggio sull'attuazione degli obblighi).

2.1 VALORE PUBBLICO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'Economia e Delle Finanze in quanto l'amministrazione comunale di Masainas ha meno di 50 dipendenti.

2.2 PERFORMANCE

2.2.1 PERFORMANCE

La performance organizzativa esprime il risultato dell'attività svolta nel Comune per raggiungere gli obiettivi collegati con la pianificazione triennale relativi all'efficacia delle politiche pubbliche e alla qualità dei servizi, nonché quelli tesi al contenimento dei costi (in termini di efficienza nell'utilizzo delle risorse temporali, umane e finanziarie), alla salvaguardia dei delicati equilibri economici, finanziari e patrimoniali e all'efficacia delle attività ordinarie. La performance organizzativa contempla anche obiettivi relativi alla Trasparenza e alla Prevenzione della Corruzione.

Il Piano si raccorda con il sistema di programmazione e controllo, in quanto si parte dal documento unico approvato dalla Giunta e Consiglio Comunale in cui sono definiti gli indirizzi di mandato coerenti con il programma di mandato e, a partire da detti indirizzi, sono definiti gli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi e le azioni per l'attuazione di detti obiettivi. I responsabili dei servizi sono responsabili delle azioni per l'attuazione di detti obiettivi e forniscono il loro contributo alla performance organizzativa dell'ente. Quindi i risultati ottenuti sono misurati, valutati e rendicontati nei tre documenti denominati: "relazione sulla performance", "referto annuale", "relazione di fine mandato".

In questa parte del Piano sono riportati, per ogni area, gli obiettivi assegnati che esprimono il contributo dato al raggiungimento della performance organizzativa dell'ente. Gli obiettivi operativi riportano le azioni che i responsabili dei servizi devono attuare nel rispetto dei tempi e dei risultati previsti.

Nel seguito si riportano gli obiettivi pluriennali dell'Ente e i correlati obiettivi di performance individuale dei responsabili di area e del segretario comunale:

Obiettivi pluriennali dell'ente

Obiettivo pluriennale di performance dell'Ente	Risultato atteso	Indicatore	Target
1. Prevenzione della corruzione	Adozione di tutte le buone pratiche e misure organizzative idonee a prevenire qualsiasi fenomeno corruttivo e/o di <i>maladministration</i> all'interno dell'amministrazione	N° episodi di <i>maladministration</i> e/o reati contro la P.A.	0 episodi accertati nel quinquennio 2021/2026
2. Promozione della Trasparenza	Realizzazione di un'amministrazione totalmente trasparente al fine di garantire l'accessibilità, la conoscibilità e l'imparzialità della sua attività	% di atti, dati e informazioni pubblicabili sul sito istituzionale	100% entro il 31/12/2026
3. Digitalizzazione, semplificazione e accessibilità dei procedimenti e dei servizi comunali a favore degli utenti - PNRR	Realizzazione di un'amministrazione che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini	% di procedimenti e servizi digitalizzabili % adeguamento alle linee guida AGID sull'accessibilità	100% entro il 31/12/2026 100% entro il 31/12/2026
4. Digitalizzazione dell'organizzazione e delle attività interne: monitoraggio ed interoperabilità delle informazioni e dei dati	Realizzazione di un'organizzazione più efficiente e <i>smart</i> tramite l'informatizzazione dei processi interni, l'interoperabilità e interscambiabilità di dati e informazioni al suo interno	% dei processi interni digitalizzabili e interoperabili	100% entro il 31/12/2026
5. Sistemazione dell'archivio comunale	Riordino integrale dell'archivio cartaceo, al fine di renderlo più facilmente consultabile e accessibile	% documenti archiviati e riordinati	100% entro il 31/12/2025
6. Aggiornamento e adeguamento dei regolamenti comunali alle normative vigenti	Revisione di tutte le fonti regolamentari interne all'Ente a fronte di una normativa legislativa in continuo mutamento	% di regolamenti comunali da aggiornare e/o da adottare <i>ex novo</i>	100% entro il 31/12/2026
7. Bonifica banca dati anagrafiche	Revisione, riordino e riallineamento delle anagrafiche di cittadini e utenti inserite nei diversi programmi impiegati dall'ente, al fine di migliorare l'interscambiabilità dei dati tra le diverse aree organizzative	% anagrafiche da aggiornare	100% delle anagrafiche da aggiornare
8. Ammodernamento di infrastrutture e viabilità comunali	Ammodernamento generale delle infrastrutture comunali e della viabilità urbana ed extraurbana al fine di migliorare la fruibilità dei servizi a favore di cittadini e turisti	% interventi realizzati/assegnati come obiettivi annuali di performance	100% degli interventi programmati
9. Formazione del personale	Aggiornamento professionale di tutto il personale al fine di promuovere la crescita professionale di ciascuno e l'acquisizione delle competenze e abilità necessarie alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione	Ore di formazione pro capite/anno	non inferiore a 40 ore

Obiettivi di performance organizzativa

Obiettivo pluriennale di performance dell'Ente	Obiettivo annuale di performance organizzativa	Area	Indicatore	Target
1. Prevenzione della corruzione	Attuazione delle misure di prevenzione previste dal PIAO - Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Tutte le Aree Ufficio del Segretario comunale	N° rilievi formali ricevuti a seguito di controlli a campione da parte del RPCT Si/No	0 rilievi nell'anno solare Adozione di una circolare/direttiva generale per l'attuazione del Piano entro il 30/04/2025
2. Promozione della Trasparenza: monitoraggio ed implementazione degli obblighi di pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente"	2.1 Pubblicazione e aggiornamento tempestivo di dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sulla sezione "Amministrazione Trasparente"	Tutte le Aree	Si/No	Pubblicazione e aggiornamento tempestivo della sezione (vedasi sottosezione 2.3.16)
		Ufficio del Segretario comunale	Si/No	Monitoraggio a campione dell'osservanza degli obblighi di pubblicazione sugli atti estratti per il controllo successivo di regolarità amministrativa
			Si/No	Monitoraggio sulla conservazione dei dati e dei collegamenti ipertestuali all'interno di Amministrazione Trasparente a seguito del passaggio al nuovo sito entro il 30/06/2025
3. Digitalizzazione, semplificazione e accessibilità dei procedimenti e dei servizi comunali a favore degli utenti - PNRR	3.2 Aggiornamento del sito web istituzionale con adeguamento alle linee guida Agid sull'accessibilità	Tutte le aree	Si/No	Asseverazione del sito web entro i termini di scadenza previsti dal Bando PNRR (Avviso PNRR M1C1-1.4 "Servizi E Cittadinanza Digitale" - Misura 1.4.1 - "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici")
	3.2 Aggiornamento sul sito istituzionale della modulistica di propria competenza	Tutte le Aree	% del numero di moduli mappati e pubblicati	100% entro il 31/12/2025
	3.3 Automatizzazione dei procedimenti afferenti ai servizi sociali e alla pubblica istruzione	Area Amministrativa (ufficio pubblica istruzione e servizio sociale) e Area Finanziaria	Si/No	Attivazione ed utilizzo dei moduli messi a disposizione dai software gestionali che consentano la compilazione semiautomatica (con la presenza di dati precompilati e campi obbligatori), l'inoltro e la gestione in modalità telematica delle istanze per i servizi a domanda individuale di specifica competenza dei servizi sociali e dell'ufficio pubblica istruzione avviati a partire dal 2025.
	3.4 Adesione allo stato civile digitale (ANSC)	Area Amministrativa (servizi demografici)	Si/no	Attuazione del progetto PNRR (Avviso Misura 1.4.4) nel rispetto delle scadenze previste dal Bando

4. Digitalizzazione dell'organizzazione e delle attività interne: monitoraggio ed interoperabilità delle informazioni e dei dati	4.1 Comunicazione tempestiva delle proposte di bilancio, variazioni di bilancio e riaccertamento residui	Tutte le Aree	Si/no	Inserimento all'interno del file su drive delle proposte di ciascun ufficio entro le scadenze comunicate dall'ufficio finanziario
	4.2 Monitoraggio e aggiornamento del registro degli accessi	Tutte le Aree	Si/no	Popolamento dei dati del registro degli accessi su drive entro il 15° giorno dalla comunicazione dell'esito del procedimento
	4.3 Monitoraggio tempi del procedimento dell'ufficio politiche sociali	Area Amministrativa (servizi sociali)	Si/no	Aggiornamento tempestivo del file su drive per ciascun procedimento
	4.4 Monitoraggio ingresso e utilizzo locali pubblici	Area Amministrativa (segreteria)	Si/no	Aggiornamento tempestivo del file su drive per ciascun procedimento
	4.5 Gestione autonoma e decentrata delle fatture elettroniche	Tutte le aree Area Finanziaria	Si/no Si/no	Accettazione/rifiuto e contabilizzazione delle fatture pervenute entro 15 giorni (dato medio annuo) dal loro arrivo Attivazione di codici IPA distinti per ciascuna Area entro il 01/04/2025

5. Sistemazione dell'archivio comunale	5.1 Riordino archivio cartaceo anni 2017 e pregressi per tutti i procedimenti di propria competenza	Tutte le Aree	% documenti archiviati e riordinati	100% entro il 31/12/2025
	5.2 Coordinamento dell'attività di riordino dell'archivio cartaceo	Area Amministrativa	Si/no	- riunione di inizio attività entro il 31/07/2025; - riunione di verifica di fine anno entro il 31/12/2025.
6. Aggiornamento e adeguamento dei regolamenti comunali alle normative vigenti	6.1 Aggiornamento e adeguamento normativa del regolamento sul sistema di videosorveglianza	Area Amministrativa (ufficio polizia locale)	Si/no	Deposito della proposta di regolamento entro il 30/06/2025
7. Bonifica banca dati anagrafiche	7.1 Aggiornamento delle anagrafiche inserite all'interno del programma gestionale	Area Amministrativa (servizi demografici)	% di anagrafiche aggiornate	95% entro il 31/12/2025
	7.2 Aggiornamento anagrafiche contribuenti IMU – TARI e incrocio dati ufficio demografico e anagrafe tributaria	Area Finanziaria (ufficio tributi) e Area Amministrativa (ufficio protocollo e servizi demografici)	% di contribuenti oggetto di variazioni anagrafiche	100% dei contribuenti oggetto di variazioni anagrafiche entro il 31/12/2025
	7.3 Allineamento tra i soggetti censiti e completamento dell'anagrafica contabile dei soggetti attivi.	Area Finanziaria (ufficio ragioneria)	N° anagrafiche completate	150 entro il 31/12/2025
	Realizzazione di un ecocentro comunale (2° lotto esecutivo)	Area Tecnica	Si/no	Conclusione dei lavori entro il 31/12/2025

8. Ammodernamento di infrastrutture e viabilità comunali	Sistemazione delle aree verdi pertinenti all'ecocentro	Area Tecnica	Si/no	Pulizia vegetazione spontanea, regolarizzazione piano di campagna, messa a dimora specie vegetali autoctone, realizzazione della recinzione entro il 31/12/2025
	Lavori di prima sistemazione area di nuova acquisizione attigua al vecchio cimitero	Area Tecnica	Si/no	Avvio lavori entro il 31/12/2025
	Integrazione della cartellonistica dell'area retrodunale con informativa bilingue per cittadini e turisti	Area Amministrativa (Ufficio Polizia locale)	Si/no	Predisposizione delle informative bilingue con QR Code entro il 31/12/2025
9. Formazione del personale	Partecipazione a corsi di formazione nelle materie individuate nel piano della formazione e dai piani di formazione individuale predisposti dai singoli responsabili di servizio	Tutte le Aree	Ore di formazione all'anno per ciascun dipendente (comprehensive delle ore di formazione obbligatoria)	40 ore

Obiettivi di performance individuale

Obiettivo di performance dell'Ente e di performance organizzativa	Obiettivo annuale di performance individuale	Responsabile	Indicatore	Target
1. Prevenzione della corruzione: attuazione misure di prevenzione previste dal PIAO - Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Monitoraggio/rendicontazione esiti attuazione misure di prevenzione previste dal PIAO - Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Tutte le Aree	Si/no	Predisposizione e trasmissione della relazione di rendicontazione dell'attuazione delle misure al 31/12/2025
	Adeguamento del Codice di comportamento comunale al D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81	Segretario comunale	Si/No	Trasmissione della proposta alla Giunta entro il 30/09/2025
4. Digitalizzazione dell'organizzazione e delle attività interne: monitoraggio ed interoperabilità delle informazioni e dei dati	Rendicontazione e monitoraggio dello stato di avanzamento di spesa degli investimenti etero-finanziati	Area Tecnica	Si/no	Aggiornamento tempestivo (entro 30 giorni dalla chiusura di ciascuna fase) dell'apposito file su drive
	Predisposizione di uno o più scadenziari interni per il caricamento su drive delle proposte di bilancio e di variazione di bilancio concernenti le diverse fasi di programmazione finanziaria	Area Finanziaria	Si/no	Trasmissione degli scadenziari agli uffici entro le seguenti date: 1. per l'assettamento generale e verifica equilibri di bilancio 2024/2026, entro il 30/06/2024; 2. per lo schema di Bilancio 2025/2027 e i relativi atti propedeutici, entro il 31/08/2024; 3. per l'ultima variazione di bilancio 2024/26, entro il 31/10/2024

Masainas

6. Aggiornamento e adeguamento dei regolamenti comunali alle normative vigenti	6.1 Semplificazione e adeguamento normativo del regolamento di contabilità	Area Finanziaria	Si/no	Deposito della proposta di regolamento entro il 30/06/2025
9. Partecipazione a corsi di formazione nelle materie individuate nel piano della formazione di cui alla sezione 3.3.4. e dai piani di formazione individuale predisposti dai singoli responsabili di servizio	Predisposizione di piani di formazione individuale per il personale assegnato	Tutte le Aree	Si/no	Predisposizione dei piani di formazione individuale entro il 30/06/2025
Tempestività dei pagamenti ai sensi dell'art. 4-bis D.L. 13/2023	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni per i pagamenti di propria competenza	Tutte le Aree	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge n. 145/2018	≤ 0 giorni*

Nota integrativa

1. In presenza di un indice di ritardo annuale di pagamento superiore a zero, l'obiettivo del "rispetto dei tempi di pagamento" è da intendersi comunque raggiunto dal singolo Responsabile di Area, se, in sede di rendicontazione delle performance, dimostra alternativamente:
 - a. che l'indice di ritardo di pagamento della propria Area è inferiore o uguale a zero;
 - b. di aver trasmesso, nell'anno in corso, i propri atti di liquidazione all'ufficio di ragioneria con un anticipo rispetto alla data di scadenza di pagamento mediamente non inferiore ai 7 giorni. *
2. L'obiettivo deve altresì intendersi raggiunto dal Responsabile dell'Area Finanziaria se la media dei pagamenti sia stata effettuata entro sette giorni dalla trasmissione degli atti di liquidazione da parte degli altri servizi. *
3. L'obiettivo del "rispetto dei tempi di pagamento" ha un peso pari al 30% sull'indennità di risultato di ciascun Responsabile di Area. Tutti gli altri obiettivi pesano in egual misura, fermo restando il differente peso attribuito alla performance organizzativa e a quella individuale dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1 PARTE GENERALE

Premessa

La legge n. 190/2012 prevede che la pianificazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sia svolta da numerosi soggetti pubblici e privati. La disciplina sul PIAO ha a sua volta circoscritto alle sole amministrazioni pubbliche previste dal d.lgs. n. 165/2001, tra cui i Comuni, l'applicazione del nuovo strumento di programmazione. Per effetto del nuovo quadro normativo, diversamente rispetto al passato, questa Amministrazione è tenuta a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT, ma all'interno della presente sottosezione del PIAO. Al fine di sostenere le amministrazioni di ridotte dimensioni nell'attuazione del PIAO, il legislatore ha previsto modalità semplificate di predisposizione dello stesso Piano da elaborare secondo un modello tipo adottato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata (cfr. D.M. n. 132/2022). Le semplificazioni riguardano anche la sottosezione dedicata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Al riguardo il Piano Nazionale Anticorruzione al punto 10. ribadisce che "le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo. Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6", ed in particolare, qualora:

- siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il contenuto della presente sottosezione del PIAO per il triennio 2025/2027 è stato elaborato dal responsabile per la prevenzione della corruzione ed è stata oggetto di pubblicazione, mediante avviso sul sito istituzionale, al fine di rendere nota a chiunque interessato la possibilità di presentare eventuali proposte e/o osservazioni. Si dà atto che non sono pervenute proposte e/o osservazioni in merito.

I soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione e nella gestione del rischio

L'Autorità nazionale anticorruzione

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

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

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT)

Il Segretario, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone il piano triennale della prevenzione (oggi sostituita dalla sezione 2.3 del PIAO);
- b) predispose, adotta, pubblica sul sito internet entro il 31 dicembre di ogni anno la relazione sulle attività svolte in materia di prevenzione della corruzione (fatte salve diverse indicazioni dell'ANAC);
- c) individua, previa proposta dei responsabili di servizio competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- d) procede con proprio atto (per le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione) alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità, anche in applicazione del regolamento sui controlli interni, sentiti i responsabili dei servizi;
- e) verifica che non sussistano ragioni di inconfiribilità e/o incompatibilità in capo ai responsabili di servizio.

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il Segretario in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento. Il Segretario può in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente il rischio di corruzione e illegalità

I responsabili e i dipendenti

I responsabili di servizio ed i dipendenti devono astenersi, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge n. 241/1990 e del DPR n. 62/2013, in caso di conflitto di interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente per i dipendenti al proprio responsabile e per i responsabili al responsabile della prevenzione della corruzione ogni situazione di conflitto, anche potenziale. I responsabili provvedono al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie. Essi informano tempestivamente il responsabile della prevenzione della corruzione in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata costituente la mancata attuazione del presente piano, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al responsabile della prevenzione della corruzione le azioni sopra citate ove non rientrino nella competenza normativa, esclusiva e tassativa del responsabile del servizio. I responsabili monitorano, anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione, i rapporti aventi maggior valore economico tra l'amministrazione e i 12 soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i responsabili di servizio e i dipendenti dell'amministrazione. Presentano una relazione periodica al responsabile della prevenzione della corruzione, circa l'esito del monitoraggio. I responsabili di servizio adottano le seguenti misure:

- 1) verifica a campione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445/2000;
- 2) promozione di accordi con enti e autorità per l'accesso alle banche dati, anche ai fini del controllo di cui sopra;
- 3) svolgimento di incontri periodici tra dipendenti per finalità di aggiornamento sull'attività, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali;
- 4) regolazione dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi e dei processi mediante circolari e direttive interne;
- 5) attivazione di controlli specifici, anche ex post, su processi lavorativi critici ed esposti a rischio corruzione;
- 6) aggiornamento della mappa dei procedimenti con pubblicazione sul sito delle informazioni e della modulistica necessari;
- 7) rispetto dell'ordine cronologico di protocollo delle istanze, dando disposizioni in merito;

8) redazione degli atti in modo chiaro e comprensibile con un linguaggio semplice, dando disposizioni in merito;

9) attivazione di controlli specifici sulla utilizzazione, da parte di soggetti che svolgono attività per conto dell'ente, di dipendenti cessati dal servizio, anche attraverso la predisposizione di una apposita autodichiarazione e l'inserimento di una clausola nei contratti.

Gli esiti delle attività e dei controlli di cui sopra sono trasmessi al responsabile per la prevenzione della corruzione. I processi e le attività previsti dal presente piano triennale sono inseriti negli strumenti del ciclo della performance o strumento analogo, in qualità di obiettivi e indicatori. Il Responsabile anticorruzione verifica a campione l'applicazione di tali misure.

Il nucleo di valutazione

Nella valutazione annuale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato ai responsabili dei servizi e al Segretario nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, con riferimento alle rispettive competenze, il nucleo di valutazione tiene conto della attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'anno di riferimento.

I referenti

Per ogni singolo settore il responsabile individua in sé stesso o in un dipendente avente un profilo professionale idoneo un referente per la prevenzione della corruzione. I referenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti del settore;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte nel settore, disponendo, con provvedimento motivato, o proponendo al responsabile la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Il responsabile anagrafe unica stazioni appaltante

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa, pena la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionari responsabili (ex art. 33 ter, comma 1, del DL 179/2012, inserito dalla legge di conversione n. 221/2012, che ha previsto l'istituzione dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (ex AVCP), nell'ambito della Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP), di cui all'art. 62 bis del Dlgs 82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale"). Il presente PTPCT dà atto che il Comune di Masainas ha provveduto alla nomina del RASA (Responsabile Anagrafe Stazioni Appaltanti) individuato nella persona del Geometra Diana Gianfranco, Istruttore Direttivo, Responsabile dell'Area Tecnica. L'individuazione del RASA nel PTPCT è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

2.3.2 L'ANALISI DEL CONTESTO

Premessa

La presente sezione:

- a) fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e di illegalità e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- b) dà atto dell'effettivo svolgimento della mappatura dei processi;
- c) definisce le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- d) disciplina le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- e) indica le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione del responsabile e del personale.
- f) individua un sistema di monitoraggio sull'attuazione delle misure previste dal medesimo PTPCT (ora PIAO), anche mediante l'utilizzo di sistemi informatici che consentono la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento;
- g) definisce le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza;
- h) individua le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007.

L'analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto, si acquisiscono le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui si opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

L'analisi del contesto esterno reca l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio, ovvero del settore specifico di intervento e di come queste ultime – così come le relazioni esistenti con gli stakeholders – possano condizionare impropriamente l'attività dell'amministrazione. Da tale analisi deve emergere la valutazione di impatto del contesto esterno in termini di esposizione al rischio corruttivo. Per l'analisi di contesto si rimanda alla relativa sezione nel PIAO.

L'analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda, da una parte, la struttura organizzativa e, dall'altra parte, la mappatura dei processi (allegato 1), che rappresenta l'aspetto centrale e più importante finalizzato ad una corretta valutazione del rischio. Per l'analisi di contesto si rimanda alla relativa sezione nel PIAO.

La struttura organizzativa

La struttura organizzativa viene analizzata e descritta nella parte del PIAO dedicata all'organizzazione / alla performance. Si rinvia a tale sezione.

2.3.3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Individuazione delle attività a più elevato rischio di corruzione

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono, le seguenti:

- 1) assunzioni e progressione del personale;
- 2) autorizzazioni allo svolgimento di attività da parte dei dipendenti;
- 3) conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza;
- 4) affidamento di lavori, servizi e forniture con qualunque metodologia e per qualunque importo ovvero affidamento diretto di lavori, servizi e forniture; affidamento con procedura ristretta semplificata di lavori, servizi e forniture; affidamenti di lavori e servizi finanziati con fondi PNRR o PNC;
- 5) scelta del RUP e della direzione lavori;

Masainas

- 6) controlli in materia edilizia;
- 7) controlli in materia commerciale;
- 8) controlli in materia tributaria;
- 9) concessione contributi, sovvenzioni, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- 10) concessione di fabbricati;
- 11) concessione di diritti di superficie;
- 12) concessione di loculi;
- 13) accesso anziani e disabili in strutture residenziali o semiresidenziali;
- 14) assegnazione alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- 15) rilascio di permessi edilizi, autorizzazioni etc;
- 16) rilascio di permessi, autorizzazioni etc da parte del SUAP;
- 17) adozione degli strumenti urbanistici;
- 18) adozione di piani di lotti

2.3.4 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo. Le **misure specifiche**, che si affiancano ed aggiungono sia alle misure generali, sia alla trasparenza, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari.

2.3.5 LE MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO

Misure organizzative per la prevenzione della corruzione

Preliminarmente sono state individuate le seguenti misure idonee a prevenire il rischio di corruzione nella fase di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, applicabili indistintamente a tutti i processi amministrativi di competenza dell'ente:

a) Nella trattazione e istruttoria degli atti:

- nei procedimenti ad istanza di parte, rispettare l'ordine cronologico di protocollo dell'istanza, fatte salve le eccezioni stabilite da leggi e regolamenti;
- per i procedimenti d'ufficio seguire l'ordine imposto da scadenze e priorità stabilite da leggi, regolamenti, atti deliberativi, programmi, circolari, direttive, etc.;
- predeterminare i criteri di assegnazione delle pratiche ai collaboratori, nel rispetto del codice di comportamento;
- rispettare il divieto di aggravio del procedimento;
- qualora l'organizzazione dell'ufficio lo consenta, distinguere l'attività istruttoria e la relativa responsabilità dall'adozione dell'atto finale, in modo tale che per ogni provvedimento, di norma, siano coinvolti almeno due soggetti: l'istruttore proponente ed il responsabile del servizio;
- nella formazione dei provvedimenti, con particolare riguardo agli atti con cui si esercita ampia discrezionalità amministrativa e tecnica, l'atto deve essere motivato adeguatamente; i provvedimenti conclusivi dei procedimenti debbono riportare nella premessa sia il preambolo che la motivazione; in particolare nella premessa dell'atto devono essere richiamati tutti gli atti prodotti, anche interni, per addivenire alla decisione finale, in modo da consentire a tutti coloro vi abbiano interesse di ricostruire il procedimento amministrativo seguito. La motivazione indica i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione, sulla base dell'istruttoria. La motivazione dovrà essere il più possibile precisa, chiara e completa; l'onere di motivazione è tanto più richiesto quanto più è ampio il margine di discrezionalità;
- ai sensi dell'art. 6-bis della legge 241/90, come aggiunto dall'art. 1, della legge n. 190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale, dando comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione, come previsto nel codice di comportamento di questo ente;

Masainas

- per consentire a tutti coloro che vi abbiano interesse di esercitare con pienezza il diritto di accesso e di partecipazione, gli atti dell'ente dovranno ispirarsi ai principi di semplicità e di chiarezza. In particolare dovranno essere scritti con linguaggio semplice e comprensibile a tutti. Tutti gli uffici dovranno adottare, per quanto possibile, uno stile comune e utilizzare gli schemi di standardizzazione predisposti e messi a disposizione con circolare del segretario;

b) ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale, tutti i procedimenti concernenti le attività ad alto rischio di corruzione devono essere conclusi con provvedimenti espressi assunti nella forma della determinazione amministrativa ovvero nelle altre forme di legge (autorizzazioni, concessioni etc);

c) nella comunicazione del nominativo del responsabile del procedimento dovrà essere indicato l'indirizzo mail cui rivolgersi e il titolare del potere sostitutivo, in caso di mancata risposta entro i termini previsti;

d) al fine di assicurare la tracciabilità delle attività:

- aggiornare ed integrare la mappatura di tutti i procedimenti amministrativi dell'ente e dei termini per la loro conclusione;

- attivare la digitalizzazione dell'attività amministrativa in modo da assicurare la totale trasparenza e tracciabilità;

- provvedere alla revisione dei procedimenti amministrativi di competenza dell'Ente per eliminare le fasi inutili e ridurre i costi per famiglie e imprese;

e) offrire la possibilità di un accesso on line a tutti i servizi dell'Ente con la possibilità per il cittadino di monitorare lo stato di attuazione del procedimento che lo riguarda;

f) rilevare i tempi medi dei pagamenti;

g) rilevare i tempi medi di conclusione dei procedimenti.

ROTAZIONE

Questa amministrazione si avvale della deroga dalla rotazione dei dirigenti prevista dalla legge n. 208/2015 (cd. Legge di stabilità 2016), in considerazione della dimensione dell'Ente stesso, della relativa struttura organizzativa, delle professionalità coperte nella dotazione organica e della infungibilità dei profili. L'applicazione della deroga è motivata dall'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, nonché dall'esigenza di salvaguardare l'efficienza e la funzionalità dei servizi, di garantire la qualità delle competenze professionali

necessarie per lo svolgimento di alcune attività, e di salvaguardare i profili professionali specifici, non fungibili con altri, e le professionalità specifiche acquisite dai Responsabili nel tempo, evitando la sottrazione di competenze professionali specialistiche a servizi cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Per attenuare i rischi di corruzione l'ente è impegnato, per le attività per cui non si dà corso all'applicazione del principio della rotazione dei Responsabili, a dare corso alle seguenti misure aggiuntive di prevenzione: intensificazione delle forme di controllo interno, verifica maggiore della assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, verifica maggiore della assenza di rapporti di parentela o cointeressenza tra coloro che hanno adottato i provvedimenti ed i destinatari. Il personale utilizzato nelle singole attività individuate a più elevato rischio di corruzione viene fatto ruotare con cadenza di norma triennale. Nella rotazione i singoli Responsabili devono garantire che lo stesso dipendente non sia utilizzato per un periodo superiore a 3 anni nello svolgimento delle medesime attività o delle stesse con riferimento ai destinatari. Si considera assolto il rispetto di tale principio in caso di rotazione ad articolazioni organizzative. Solamente nel caso in cui l'ente dimostri la impossibilità di dare corso all'applicazione del principio della rotazione e, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, il dipendente può continuare ad essere utilizzato per un breve periodo nella stessa attività senza rispettare il principio della rotazione. Tale decisione è assunta dal responsabile per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile del servizio in cui si svolge tale attività. Resta fermo l'obbligo per i responsabili di servizio, di disporre, con atto motivato, la rotazione cosiddetta straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva nell'ambito delle attività a più elevato rischio di corruzione svolte nell'ufficio di competenza (art. 16, comma 1, lettera l – quater, del Dlgs n. 165/2001). Per tutti i profili che attengono alla rotazione straordinaria si rinvia alla delibera numero 2215/2019 dell'ANAC, che ha precisato il rivisto alcuni precedenti orientamenti in proposito, con particolare riguardo alla identificazione di reati presupposto da tener conto ai fini dell'adozione della misura e al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della Condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

INCOMPATIBILITÀ, INCONFERIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

Al fine di verificare la sussistenza di cause di incompatibilità e/o inconferibilità previste da norme di legge o la sussistenza di conflitti di interesse, all'atto di conferimento di incarichi, interni ed esterni, gli uffici devono provvedere sempre ad acquisire preliminarmente le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà, attestanti l'assenza di tali circostanze. Le suddette dichiarazioni saranno poi soggette a verifiche a campione dai singoli servizi, da rendicontare in una relazione annuale.

VERIFICHE DELLE DICHIARAZIONI SOSTITUTIVE EX ART. 52, COMMA 1, D.LGS 36/2023

Ai sensi dell'art. 52, comma 1, D.Lgs 36/2023, nelle procedure di affidamento di cui all'articolo 50, comma 1, lettere a) e b), di importo inferiore a 40.000 euro, gli operatori economici attestano con dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà il possesso dei requisiti di partecipazione e di qualificazione richiesti. La stazione appaltante verifica le dichiarazioni, anche previo sorteggio di un campione individuato con modalità predeterminate ogni anno. Al fine di dare attuazione alla presente disposizione, ciascun ufficio è tenuto ogni anno a verificare un campione non inferiore al 5%, arrotondato all'unità successiva per eccesso, di dichiarazioni sostitutive acquisite nell'anno precedente e selezionate tramite sorteggio. I responsabili di servizio sono tenuti ad attestare tale adempimento nella predetta relazione annuale.

PATTO D'INTEGRITÀ E CODICE DI COMPORTAMENTO

Nel 2015, su impulso della Regione Sardegna e in attuazione dell'art. 1, co. 17, della l. 190/2012, si è provveduto all'aggiunta di un patto di integrità per l'affidamento di commesse. L'Ente inserisce negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto. In attuazione dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, l'Ente ha adottato un proprio codice di comportamento, le cui disposizioni costituiscono elemento complementare del presente Piano, con l'obiettivo di tradurre gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni) in doveri di comportamento di lunga durata dei dipendenti. Il codice di comportamento si applica al personale interno, ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, ai titolari di organi, nonché ai collaboratori delle ditte che forniscono beni o servizi o eseguono opere a favore dell'amministrazione. A tal fine, l'Ente predispone gli schemi di incarico, contratto, bando, inserendo sia l'obbligo di osservare il codice di comportamento sia disposizioni o clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice. Agli operatori economici affidatari di lavori, servizi e/o forniture viene fatto sottoscrivere per accettazione il Patto d'Integrità e il Codice di comportamento in sede di presentazione delle offerte. Il Codice di Comportamento è soggetto a revisione quinquennale o seguito di novità normative che impongono un suo adeguamento.

CLAUSOLE ANTI-PANTOUFLAGE

La legge 190/2012 ha integrato l'articolo 53 del decreto legislativo 165/2001 con un nuovo comma il 16-ter per contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del suo rapporto di lavoro. La norma vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico

impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. La norma limita la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di eventuali accordi fraudolenti. Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e [ss.mm.ii.](#) L'Ente verifica la veridicità delle suddette dichiarazioni. Nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici è inserito l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC. All'atto di assunzione, ciascun dipendente è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione con la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage. Il divieto di pantouflage è altresì inserito in apposite clausole nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art. 1, co. 17, della l. n. 190/2012, e all'interno del Codice di comportamento comunale.

MISURE ANTIRICICLAGGIO

Ciascuna pubblica amministrazione, nell'ambito dei procedimenti e delle procedure di cui all'articolo 10 del d.lgs. 231/2007, è tenuta a individuare il c.d. gestore, incaricato di vagliare le informazioni disponibili su ciascun intervento rientrante nel PNRR e di valutare l'eventuale ricorrenza di sospetti da comunicare all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF). Al fine di agevolare l'adempimento del suddetto obbligo comunicativo è individuato il gestore unico delle comunicazioni all'UIF nella figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) del Comune di Masainas. Nel quadro dei programmi di formazione continua del personale di cui all'articolo 10, comma 5, del d.lgs. 231/2007 per favorire la conoscenza da parte dei dipendenti dell'Ente delle fattispecie meritevoli di comunicazione alla UIF, sono comunicati al personale impegnato negli interventi di attuazione del PNRR gli indicatori di anomalia e le istruzioni relative alle modalità di comunicazione dei dati e delle informazioni concernenti le operazioni sospette, allegate al presente Piano (allegato 5) per la generale conoscenza. Sulla base dei predetti indicatori di anomalia, è onere in capo a ciascun dipendente segnalare tempestivamente al gestore unico per i rapporti con il UIF la presenza di uno o più indicatori rilevati nei procedimenti di propria competenza, in capo ad uno o più operatori economici. Gli uffici compiono le proprie valutazioni considerando tutti i dati e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei procedimenti amministrativi di competenza, che

costituiscono una base informativa preziosa per l'attività di collaborazione attiva antiriciclaggio. Ai sensi dell'art. 3 della L. 13 agosto 2010, n. 136 come modificato dalla L. n. 217/2010 di conversione del decreto legge n. 187/2010, gli uffici verificano il rispetto degli obblighi di tracciabilità articolati in tre adempimenti principali:

- a) utilizzo di conti correnti bancari o postali dedicati alle commesse pubbliche, anche in via non esclusiva;
- b) effettuazione dei movimenti finanziari relativi alle commesse pubbliche esclusivamente mediante lo strumento del bonifico bancario o postale ovvero attraverso l'utilizzo di altri strumenti di pagamento idonei a consentire la piena tracciabilità delle operazioni;
- c) indicazione negli strumenti di pagamento relativi ad ogni transazione del codice identificativo di gara (CIG) e, ove obbligatorio ai sensi dell'art. 11 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, del codice unico di progetto (CUP).

Infine, ai sensi dell'art. 9, comma 4, del decreto legge 77/2021, che stabilisce che nell'attuazione degli interventi del PNRR l'amministrazione è tenuta ad assicurare la completa tracciabilità delle operazioni e la tenuta di una apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse, secondo le indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle finanze. Tutti gli atti e la relativa documentazione giustificativa sono conservati su supporti informatici e sono disponibili per le attività di controllo e di audit. A tal proposito deve essere garantita al gestore la piena accessibilità alle informazioni e alla documentazione inerente all'esecuzione dei progetti e alla rendicontazione delle spese.

TUTELA DEI DIPENDENTI CHE SEGNALANO ILLECITI

L'identità personale dei dipendenti che segnalano episodi di illeciti non viene resa nota, fatti salvi i casi in cui ciò è espressamente previsto dalla normativa. Gli spostamenti ad altre attività di tali dipendenti deve essere adeguatamente motivata e si deve dare dimostrazione che essa non è connessa, neppure in forma indiretta, alle denunce presentate. Per dare corso a questi spostamenti occorre il consenso dei medesimi dipendenti. I dipendenti che segnalano episodi illeciti devono essere tutelati dall'ente rispetto ad ogni forma di mobbing. A seguito della segnalazione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, tutelando sempre l'anonimato del denunciante, trasmette gli atti al competente Responsabile di servizio, se non coinvolto nell'illecito, anche con le risultanze di eventuale ulteriore istruttoria. Il Responsabile di servizio, qualora l'illecito comporti una sanzione superiore al rimprovero verbale, trasmetterà gli atti entro cinque giorni all'ufficio per i procedimenti disciplinari. Dalla data di ricezione degli atti decorrono gli ulteriori termini di cui all'art. 55 bis, comma 2° del Dlgs n. 165/2001 (contestazione dell'addebito e convocazione per la difesa,

entro 20 giorni). Nell'anno 2019, in ottemperanza all'art. 54-bis del D.Lgs n. 165/2001, il Comune ha attivato un canale informatico per la segnalazione da parte dei dipendenti comunali di eventuali condotte illecite riscontrate nell'ambito della propria attività lavorativa. Tale canale è disponibile all'indirizzo <http://comunedimasainas.whistleblowing.it>. La piattaforma permette il dialogo, anche in forma anonima tra il segnalante e il RPCT per richieste di chiarimenti o approfondimenti, senza quindi la necessità di fornire contatti personali. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di garantire la formazione e l'aggiornamento dei responsabili e del personale viene adottato annualmente, nell'ambito del piano della formazione, uno specifico programma. Nel corso del triennio 2021/2023 e nell'annualità 2024 sono state svolte, in particolare, le seguenti attività di formazione:

- per i responsabili: la legge anticorruzione, il PTPCT, il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo, il regolamento sugli incarichi di cui all'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001, la nuova definizione dei reati contro la PA;
- per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione: la legge anticorruzione, il PTPCT, il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo, la nuova definizione dei reati contro la PA;
- per tutto il restante personale: il carattere generale della legge anticorruzione, del PTPC, del PTTI e dei reati contro la PA, il codice di comportamento, il codice di comportamento integrativo.

Anche nel corso del triennio 2025/2027 verranno effettuate attività di formazione ed aggiornamento per i responsabili e per i dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione sulle novità eventualmente intervenute e sulle risultanze delle attività svolte nell'ente in applicazione del PIAO. Il piano triennale della formazione a cui si rinvia, oltre a comprendere la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, prevede corsi e giornate formative specifiche nei settori a rischio maggiormente coinvolti da novità normative che riguardano, in particolare, il nuovo codice dei contratti (D.Lgs 36/2023), la normativa anti-riciclaggio, le nuove disposizioni in materia di reclutamento del personale, la digitalizzazione della P.A.. L'ente garantisce, altresì, un'adeguata formazione ai responsabili cui vengono assegnati nuovi incarichi ed ai dipendenti che vengono adibiti allo svolgimento di altre attività. Il responsabile per la prevenzione della corruzione sovrintende alla programmazione delle attività di formazione di cui al presente comma, alla individuazione dei soggetti impegnati ed alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Misure specifiche e criteri valutativi del rischio

All'interno dell'allegato 1) sono state individuate, per ciascun processo mappato, le misure specifiche che l'ente ha assunto e/o intende assumere per prevenire il fenomeno della corruzione, a seguito di valutazione del livello di esposizione al rischio. A tal fine è stata adottata un'analisi di tipo qualitativo; ad ogni processo mappato è stato, infatti, assegnato un giudizio sintetico complessivo sul livello del rischio (alto, medio, basso), sulla base dei seguenti criteri:

- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio.
- livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo esaminato: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio.

2.3.6 LA TRASPARENZA

La trasparenza e l'accesso civico

Sulla base delle prescrizioni dettate dalla legislazione più recente, (legge n. 190/2012 e d.lgs n. 33/2013) così come modificato dal D.lgs n. 97 del 25/05/2016 la trasparenza dell'attività delle PA,

ivi compresi gli enti locali, costituisce un elemento distintivo di primaria importanza, con particolare riferimento sia al miglioramento dei rapporti con i cittadini sia alla prevenzione della corruzione sia per dare applicazione ai principi di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia, economicità, efficienza, integrità e lealtà che rappresentano i punti essenziali di riferimento per le attività delle PA. Il Comune vuole dare applicazione concreta a queste indicazioni, in particolare riassumendo le principali azioni e linee di intervento che intende perseguire in tema di trasparenza e sviluppo della cultura della legalità, sia all'interno della struttura comunale sia nella società civile, in prosecuzione di quanto già fatto in attuazione del programma del PIAO 2024/2026.

Obiettivi

Gli obiettivi di trasparenza nel primo anno sono tesi a dare continuità a:

- aumento del flusso informativo interno all'Ente;

Obiettivi di trasparenza nell'arco triennale di vigenza del piano sono:

- attivazione della pubblicazione di dati ed informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- diffusione della cultura della trasparenza sia all'interno che all'esterno dell'Ente, con l'attuazione di iniziative formative di base, anche in modalità e-learning, rivolte a tutto il personale dipendente nonché mediante la diffusione e raccolta di questionari via web.

Soggetti responsabili

Il Responsabile della Trasparenza; individuato nel Segretario Comunale, coordina gli interventi e le azioni relativi alla trasparenza, svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, segnalando gli esiti di tale controllo al Nucleo di valutazione (OIV). A tal fine promuove e cura il coinvolgimento dei settori e si avvale del supporto del responsabile di servizio. Verifica l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità. I Responsabili hanno la responsabilità dell'individuazione dei contenuti e dell'attuazione degli obblighi di Trasparenza per la parte di loro competenza. Collaborano, inoltre, alla realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Dati

Il Comune pubblica nella sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale, le informazioni, dati e documenti sui quali vige l'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013. Sul sito sono presenti anche informazioni non obbligatorie, ma ritenute utili per il

cittadino. L'elenco del materiale soggetto a pubblicazione obbligatoria, con l'indicazione del settore cui compete l'individuazione e produzione dei contenuti, i termini di pubblicazione e i tempi di aggiornamento sono indicati nell'allegato 3). Essi sono inseriti ed aggiornati direttamente dalle strutture organizzative indicate nell'allegato stesso, sotto la responsabilità diretta dei responsabili che provvedono a verificarne la completezza e la coerenza con le disposizioni di legge. La pubblicazione online avviene in modo automatico, se i dati provengono da database o applicativi ad hoc. In caso di inserimento manuale del materiale sul sito, la pubblicazione on line deve essere compiuta dai competenti uffici nelle sezioni di loro competenza. I dati e tutto il materiale oggetto di pubblicazione deve essere prodotto e inserito in formato di tipo aperto o in formati compatibili alla trasformazione in formato aperto, ai sensi dell'art. 1, comma 35 della Legge n. 190/2012. Le norme sulla trasparenza, nello specifico quelle previste anche dalla legge Anticorruzione (n. 190/2012) devono essere applicate anche alle società partecipate e alle società e enti controllati o vigilati. Nella pubblicazione di dati e documenti e di tutto il materiale soggetto agli obblighi di trasparenza, deve essere garantito il rispetto delle normative sulla privacy.

Usabilità e comprensività dei dati

Gli uffici devono curare la qualità della pubblicazione affinché si possa accedere in modo agevole alle informazioni e gli utilizzatori ne possano comprendere il contenuto. In particolare, i dati e i documenti devono essere pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

Caratteristica dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito, che impedisce e complica l'effettuazione di calcoli e comparazioni. b) selezionare e elaborare i dati di natura tecnica (ad es. dati finanziari e bilanci) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specialistiche
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi tali da garantire l'utile fruizione dall'utente.
In formato aperto	Le informazioni e i documenti devono essere pubblicati in formato di tipo aperto e raggiungibili direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

Accesso civico semplice e generalizzato

Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione. La richiesta di accesso civico "semplice" è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata. A seguito di richiesta di accesso civico, l'amministrazione provvede, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza:

Masainas

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione e dal Nucleo di Valutazione ai fini delle altre forme di responsabilità.

Titolare del potere sostitutivo in merito all'accesso è il Sindaco, in qualità di Presidente dell'organo d'indirizzo politico. Chiunque ha il diritto di richiedere documenti, informazioni o dati su cui vige l'obbligo di pubblicazione. La richiesta di accesso civico "semplice" è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza, non è sottoposta ad alcuna limitazione rispetto alla legittimazione soggettiva del richiedente e non deve essere motivata.

A seguito di richiesta di accesso civico, l'amministrazione provvede, entro trenta giorni a:

- pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto;
- trasmettere il materiale oggetto di accesso civico al richiedente o comunicarne l'avvenuta pubblicazione ed il relativo collegamento ipertestuale;
- indicare al richiedente il collegamento ipertestuale dove reperire il documento, l'informazione o il dato, già precedentemente pubblicati.

La richiesta di accesso civico comporta, da parte del Responsabile della trasparenza:

- l'obbligo di segnalazione alla struttura interna competente per le sanzioni disciplinari, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- la segnalazione degli inadempimenti al vertice politico dell'Amministrazione e al Nucleo/O.I.V. di valutazione ai fini delle altre forme di responsabilità.

Titolare del potere sostitutivo in merito all'accesso civico è il Sindaco, in qualità di presidente dell'organo di indirizzo politico. La richiesta di accesso civico "generalizzato", come da scheda "allegato 4", disciplinato dagli artt. 5 e 5/bis del Dlgs. 33/2013, prevede che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti tassativamente indicati dalla legge. La richiesta deve essere presentata al Responsabile del Servizio/Ufficio competente, il quale deve valutare l'ammissibilità, avendo riguardo all'assenza di un pregiudizio nei confronti di interessi giuridicamente rilevanti, entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della richiesta medesima. Se l'amministrazione individua soggetti controinteressati (ossia altri soggetti pubblici o privati con interessi giuridicamente rilevanti), dovrà darne comunicazione a questi. Essi avranno 10 giorni per motivare una loro eventuale opposizione alla richiesta di accesso. L'amministrazione dovrà

quindi accertare la fondatezza o meno delle motivazioni e della presenza dell'interesse dei terzi da tutelare. Qualora l'amministrazione ravvisi la fondatezza e la necessità di diniego di accesso, provvederà a darne comunicazione a chi ha presentato l'istanza motivando tale decisione. Il richiedente può presentare richiesta di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deciderà con provvedimento motivato eventualmente sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali. In ultima istanza, il richiedente potrà proporre ricorso al Tribunale amministrativo Regionale; anche il contro interessato potrà ricorrere con le medesime modalità. Al fine di monitorare l'osservanza della normativa in materia di accesso, l'Ente si è dotato di un registro degli accessi telematico, tenuto sotto la vigilanza del Responsabile per la Trasparenza, il quale riporta la data dell'istanza pervenuta con l'indicazione della specifica tipologia di accesso, l'ufficio competente, nonché data ed esito della stessa. Il registro è aggiornato tempestivamente (entro e non oltre 15 giorni dalla conclusione del procedimento) dall'ufficio competente per ciascuna istanza e pubblicato semestralmente dal RPCT sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente"

2.3.7 IL MONITORAGGIO E IL RIESAME DELLE MISURE

Il processo di prevenzione della corruzione si articola in quattro macrofasi: l'analisi del contesto; la valutazione del rischio; il trattamento; infine, la macro fase del "monitoraggio" e del "riesame" delle singole misure e del sistema nel suo complesso.

Monitoraggio e riesame periodico sono stadi essenziali dell'intero processo di gestione del rischio, che consentono di verificare attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione della corruzione, nonché il complessivo funzionamento del processo consentendo, in tal modo, di apportare tempestivamente i correttivi che si rendessero necessari.

Monitoraggio e riesame sono attività distinte, ma strettamente collegate tra loro:

il monitoraggio è l'"attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio";

è ripartito in due "sotto-fasi": 1- il monitoraggio dell'attuazione delle misure di trattamento del rischio; 2- il monitoraggio della idoneità delle misure di trattamento del rischio;

il riesame, invece, è l'attività "svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso" (Allegato n. 1 del PNA 2019, pag. 46).

I risultati del monitoraggio devono essere utilizzati per svolgere il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e delle politiche di contrasto della corruzione.

Il RPCT organizza e dirige il monitoraggio delle misure programmate ai paragrafi precedenti.

Monitoraggio Anticorruzione

Il monitoraggio dell'attuazione del Piano e delle misure di prevenzione ivi contenute è affidato in primo luogo alle singole aree per i procedimenti di rispettiva competenza ed i relativi esiti sono comunicati annualmente al responsabile anticorruzione. I responsabili di servizio trasmettono con cadenza annuale, entro la fine del mese di dicembre, al responsabile per la prevenzione della corruzione le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando le eventuali criticità ed avanzando proposte operative. Delle stesse il responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nell'adozione del proprio rapporto annuale. In tale ambito sono compresi tra gli altri gli esiti del monitoraggio sui tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, sulla rotazione del personale, sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'ente assumono le decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento alla erogazione di contributi, sussidi ecc., ed i beneficiari delle stesse, sulle attività svolte per conto di privati da dipendenti che cessano dal servizio, sulle autorizzazioni rilasciate ai dipendenti per lo svolgimento di attività ulteriori, sull'applicazione del codice di comportamento. Il Segretario verifica annualmente, anche a campione, lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo e gli esiti concreti, integrando il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e l'osservanza degli obblighi di trasparenza con i controlli interni di regolarità amministrativa sugli atti ex art. 147 bis del D.Lgs 267/2000.

Monitoraggio Trasparenza

Alla corretta attuazione delle misure di trasparenza, concorrono il Responsabile della trasparenza, il Nucleo di valutazione, tutti gli uffici dell'Amministrazione e i relativi responsabili. In particolare il Responsabile della Trasparenza svolge il controllo sull'attuazione delle iniziative connesse, riferendo al Sindaco e al OIV su eventuali inadempimenti e ritardi. A tal fine il responsabile della Trasparenza evidenzia e informa delle eventuali carenze, mancanze o non coerenze riscontrate, i responsabili i quali dovranno provvedere a sanare le inadempienze entro e non oltre 30 giorni dalla segnalazione. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza è tenuto a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione. L'OIV ha il compito di attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità. Il documento di attestazione deve essere prodotto dall'OIV avvalendosi della collaborazione del Responsabile della Trasparenza che deve fornire tutte le informazioni necessarie a verificare l'effettività e la qualità dei dati pubblicati.

Tempi di attuazione

L'attuazione degli obiettivi previsti per il triennio si svolgerà entro le date come di seguito indicate:

- attuazione tempestiva degli obblighi di trasparenza, intendendo per tempestività un periodo non eccedente i 15 giorni dal momento in cui viene adottato l'atto o acquisito il dato oggetto di pubblicazione;
- monitoraggio dello stato di attuazione, con periodicità almeno semestrale;
- verifica dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, entro il 15/12 di ogni anno, fatte salve diverse scadenze previste dall'ANAC;
- studio di eventuali ulteriori applicativi interattivi entro il 31 dicembre di ciascuna annualità.

2.3.8 OBIETTIVI - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA (PESO: 100)

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

PREMESSA ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Secondo le indicazioni contenute nello schema tipo di PIAO, allegato al Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in questa sottosezione, l'Amministrazione presenta il modello organizzativo adottato.

- **Capitale Umano:** rappresentazione di dati aggregati del modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, età, genere, altre ed eventuali specificità del modello organizzativo. Queste informazioni permettono all'Ente di definire la programmazione delle attività di formazione del personale.
- **Salute Organizzativa:** rappresentazione di dati aggregati sulla base dei quali l'Ente misura in maniera sintetica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione. Le misurazioni sono rese disponibili sulla base di set di indicatori *standard*, reperiti da fonti ministeriali.
- **Organizzazione del lavoro agile:** l'Ente illustra la propria pianificazione in termini di lavoro agile, in ottica di miglioramento delle *performance* ed in termini di efficienza e di efficacia.
- **Piano triennale dei fabbisogni di personale:** viene indicato il dato sulla consistenza numerica di personale dell'Ente al 31 dicembre dell'anno precedente sulla base del quale l'ente effettua una programmazione strategica delle risorse umane atta a migliorare i servizi resi al cittadino e alle imprese e a perseguire quindi obiettivi di valore pubblico.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 ORGANIGRAMMA

Organigramma dell'Ente

Premessa

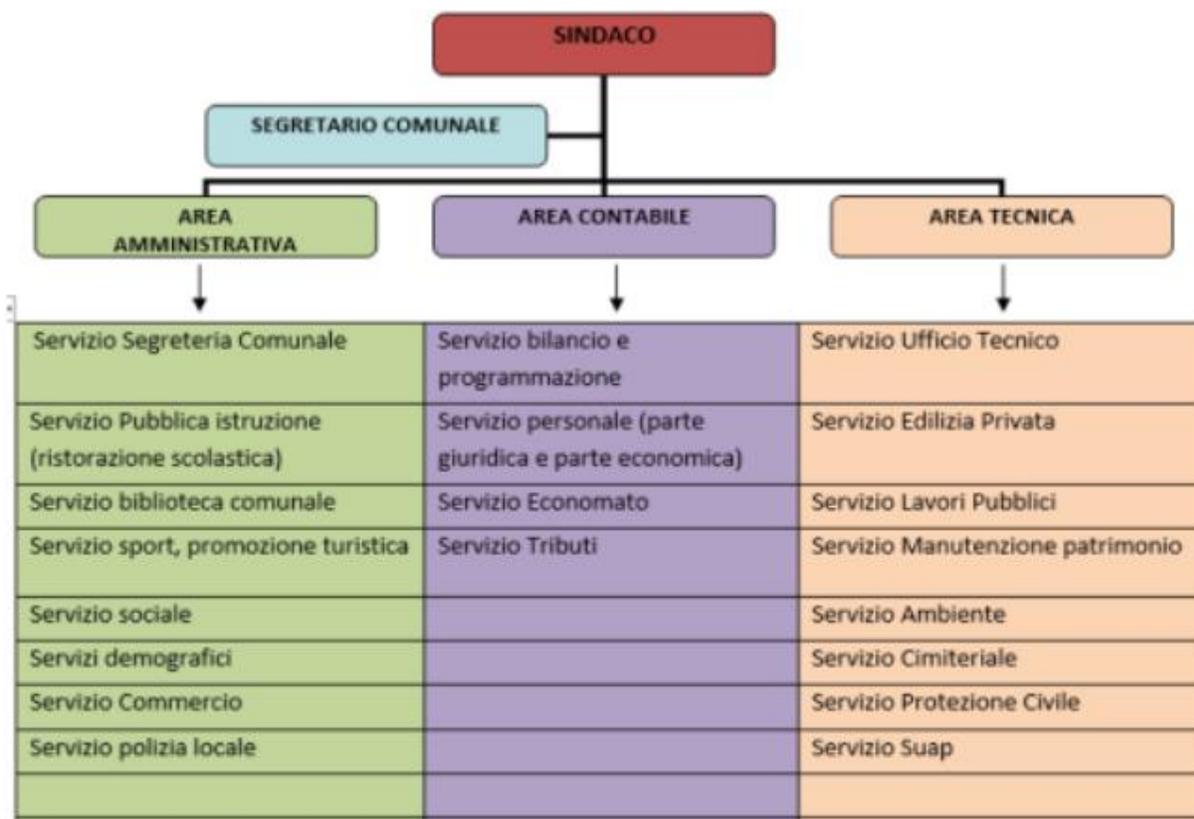
La struttura organizzativa del Comune di Masainas è articolata in Aree, le quali costituiscono le unità organizzative di massimo livello delle macro funzioni omogenee dell'Ente. A ciascuna Area è preposto un Responsabile di Servizio con funzioni ex art. 107, commi 2 e 3, e 109, comma 2, del D.Lgs. n° 267/2000 (TUEL), in quanto l'Ente è privo di personale con qualifica dirigenziale. All'interno delle Aree sono istituiti gli Uffici/Servizi.

L'Ente è dotato di n. 4 istruttori direttivi (di cui n. 2 titolari di incarichi di elevata qualificazione), di n. 6 istruttori e di n. 1 operatore esperto, distribuiti in tre aree:

- un'area amministrativa, la cui responsabilità è, attualmente, tenuta dal Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23, L. 388/2000, la quale comprende i servizi demografici, polizia locale, servizi socio-educativi, pubblica istruzione, commercio, attività culturali, sport, segreteria e affari generali;
- un'area finanziaria, sotto la responsabilità di un funzionario E.Q., costituito dagli uffici di ragioneria, tributi e del servizio personale;
- un'area tecnica, sotto la responsabilità di un funzionario E.Q., che si occupa di lavori pubblici, edilizia privata, urbanistica, servizi manutentivi e ambiente.

Al vertice della struttura è preposto il Segretario Comunale, che svolge anche l'incarico di RPCT senza apposita struttura dedicata di supporto. Per ognuna delle attività di cui si occupa l'Ente, è stata effettuata la mappatura dei relativi processi contenuta **nell'allegato 1**).

Di seguito si riporta il modello organizzativo dell'Ente.



Analisi del contesto interno

Da quanto sopra, emerge che, la struttura degli uffici non è dimensionata per far fronte al carico di lavoro gravante sugli stessi. L’Ente è inoltre beneficiario di diversi finanziamenti PNRR e di altri finanziamenti strutturali che impongono una particolare attenzione nella previsione e applicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo e del riciclaggio. Tali presidi costituiscono, infatti, strumenti fondamentali per fronteggiare il rischio che l’amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Si precisa che questo Ente è dotato di un proprio codice di comportamento (**allegato 2**), di un regolamento per lo svolgimento di incarichi esterni e non versa in condizioni di dissesto.

L’attuazione delle misure del Piano Anticorruzione nel triennio 2021/2023 e della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2024/2026 è da ritenersi sufficientemente adeguato. Al riguardo, si rileva come il carico di lavoro gravante sugli uffici, dovuto ai numerosi adempimenti di legge da evadere, al rispetto delle relative scadenze, e all’espletamento delle funzioni fondamentali attribuite ai comuni, a fronte di una dotazione organica rimasta immutata, abbia reso particolarmente onerosa l’osservanza tempestiva e sistematica di tutte le misure in materia di trasparenza e pubblicità e difficoltoso lo stesso monitoraggio periodico delle azioni previste. Si rileva infine che si è dovuto obbligatoriamente derogare alla misura di rotazione dei responsabili di servizio, nonché del

Masainas

personale, sia in ragione dell'esiguità delle risorse umane e dell'infungibilità di alcune figure dotate di specifica professionalità. L'avvicendamento del personale nei decorsi anni 2021/2023 è scaturito dalla cessazione di diverse unità di personale sia per collocamento a riposo sia per trasferimento presso altri Enti, con conseguente riorganizzazione degli uffici e quindi anche attuando la rotazione, seppure parziale, dei lavoratori.

Nell'ottica di dare attuazione alle misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo e, più nello specifico, nel ridurre la propria discrezionalità nell'assegnazione di contributi e altri vantaggi economici, l'Amministrazione con deliberazione di Consiglio comunale n. 23 del 30/07/2024 si è dotata del nuovo regolamento per la concessione di sovvenzioni, contributi e vantaggi economici per attività culturali, di spettacolo e in favore delle associazioni di volontariato e promozione sociale.

Struttura

Sindaco

- **Segretario comunale**
 - **Area Amministrativa**
 - **Ufficio Polizia locale**
Area degli istruttori (ex categoria C): 1
 - **Ufficio Protocollo**
Area degli istruttori (ex categoria C): 1
 - **Ufficio Segreteria, istruzione, sport, cultura e affari generali**
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
 - **Servizi demografici e commercio**
Area degli istruttori (ex categoria C): 1
 - **Servizi sociali**
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
 - **Area Finanziaria**
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
 - **Ufficio Ragioneria**
 - **Ufficio Tributi – Servizio Personale - Economato**
Area degli istruttori (ex categoria C): 1
 - **Area Tecnica**
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D): 1
 - **Ufficio Tecnico**
Area degli istruttori (ex categoria C): 2
Area degli operatori esperti (ex categoria B): 1

3.1.2 FUNZIONIGRAMMA E PROCESSI

Uffici e processi

Il grafico rappresenta il collegamento tra la struttura organizzativa e i processi corruttivi analizzati all'interno della sezione 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza.

Struttura

- **Sindaco**
 - **Segretario comunale**
 - **Area Amministrativa**
 - **Polizia locale**
 - **Protocollo**
 - **Segreteria, istruzione, sport, cultura e affari generali**
 - **Commercio**
 - **Servizi demografici**
 - **Servizi sociali**
 - **Area Finanziaria**
 - **Ragioneria (Programmazione e Bilancio)**
 - **Tributi**
 - **Servizio Personale**
 - **Economato**
 - **Area Tecnica**
 - **Tecnico**
 - **Edilizia Privata**
 - **Lavori Pubblici**
 - **Manutenzione Patrimonio**
 - **Ambiente**
 - **Cimiteriale**
 - **Protezione Civile**
 - **SUAPE**

3.1.3 CAPITALE UMANO

Sezione 3: Capitale Umano

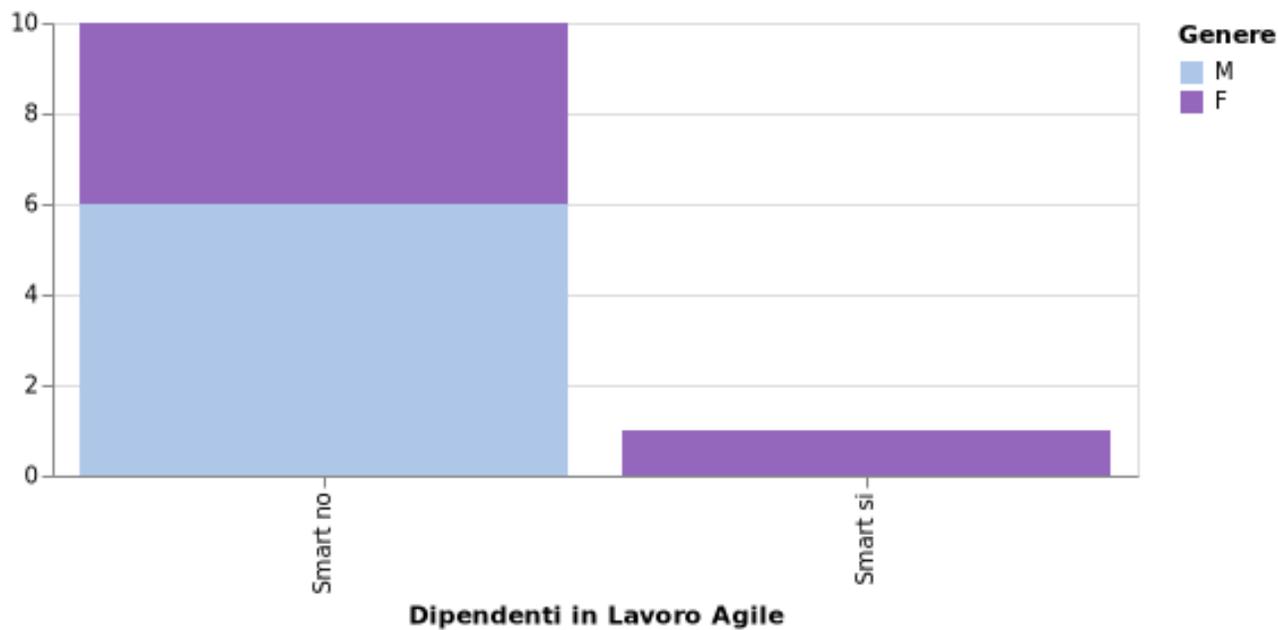
Premessa

Di seguito la rappresentazione di dati aggregati relativi alla dotazione organica dell'Ente:

- Dipendenti in lavoro agile
- Titoli di studio dei dipendenti
- Categorie contrattuali dei dipendenti
- Fasce di età e anzianità dei dipendenti
- Dipendenti in part-time
- Tipologia di contratto dei dipendenti
- Genere dei dipendenti

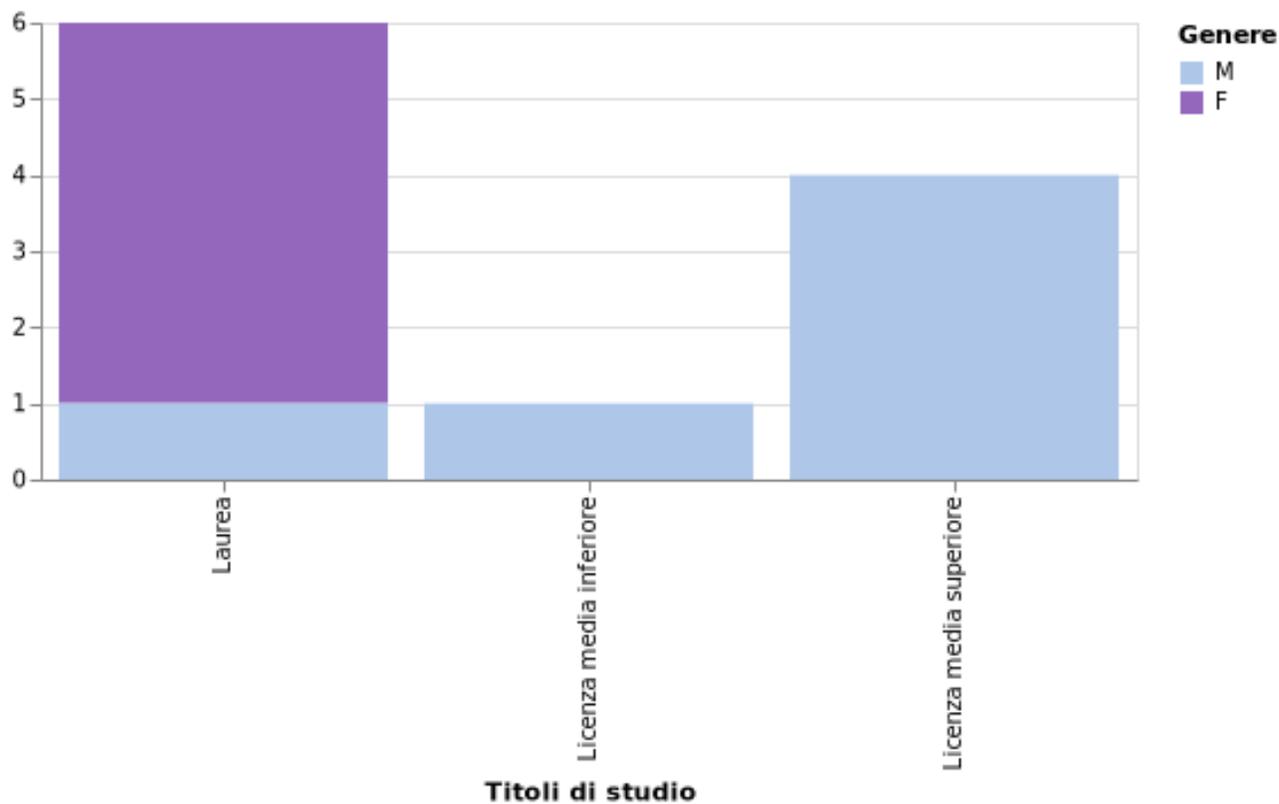
Dipendenti in Lavoro Agile

Descrizione	Maschi	Femmine
Smart no	6	4
Smart si	0	1
Totale	6	5



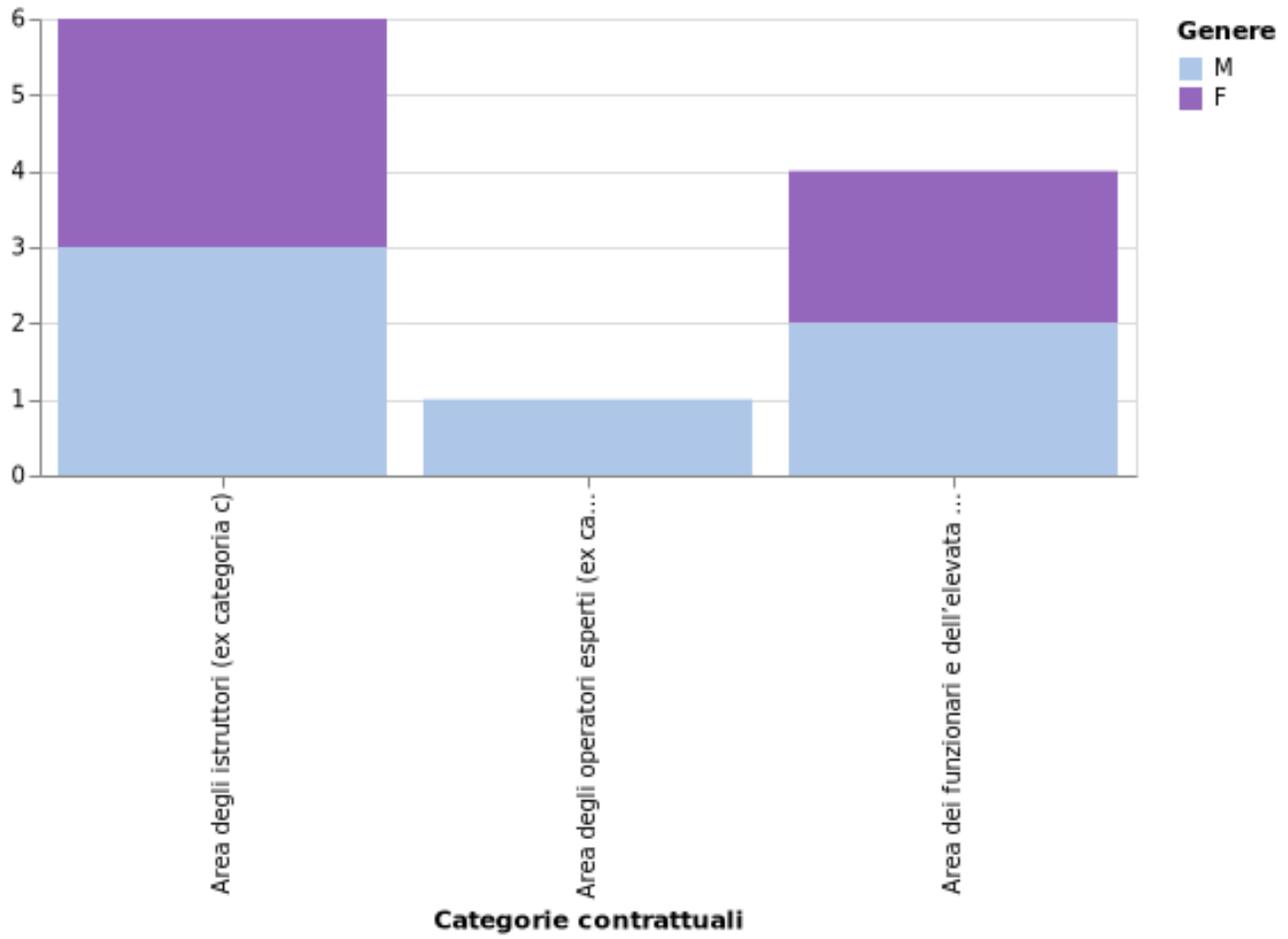
Titoli di studio

Descrizione	Maschi	Femmine
Laurea	1	5
Licenza media inferiore	1	0
Licenza media superiore	4	0
Totale	6	5



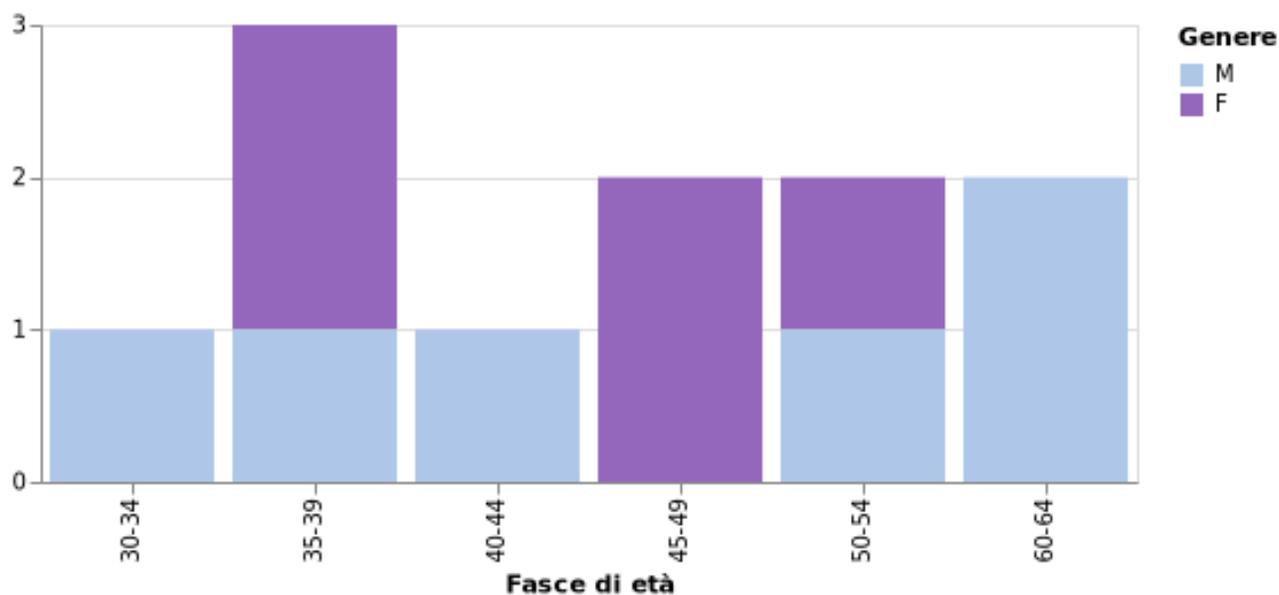
Categorie contrattuali

Descrizione	Maschi	Femmine
Area degli istruttori (ex categoria c)	3	3
Area degli operatori esperti (ex categoria b)	1	0
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria d)	2	2
Totale	6	5



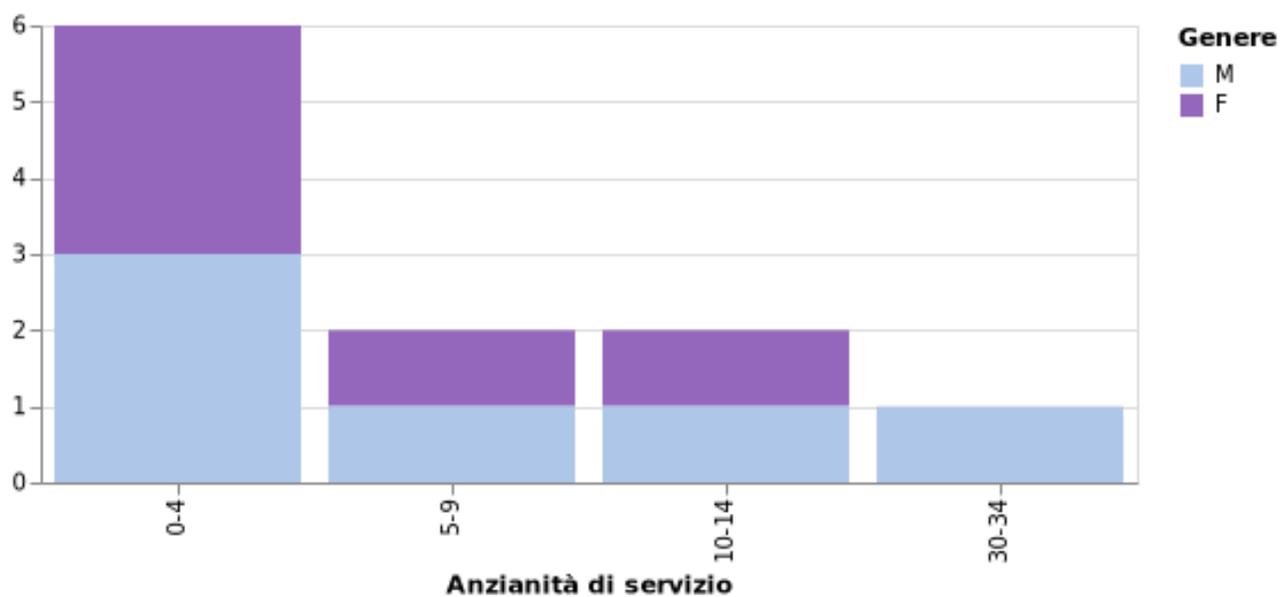
Fasce di età

Descrizione	Maschi	Femmine
30-34	1	0
35-39	1	2
40-44	1	0
45-49	0	2
50-54	1	1
60-64	2	0
Totale	6	5



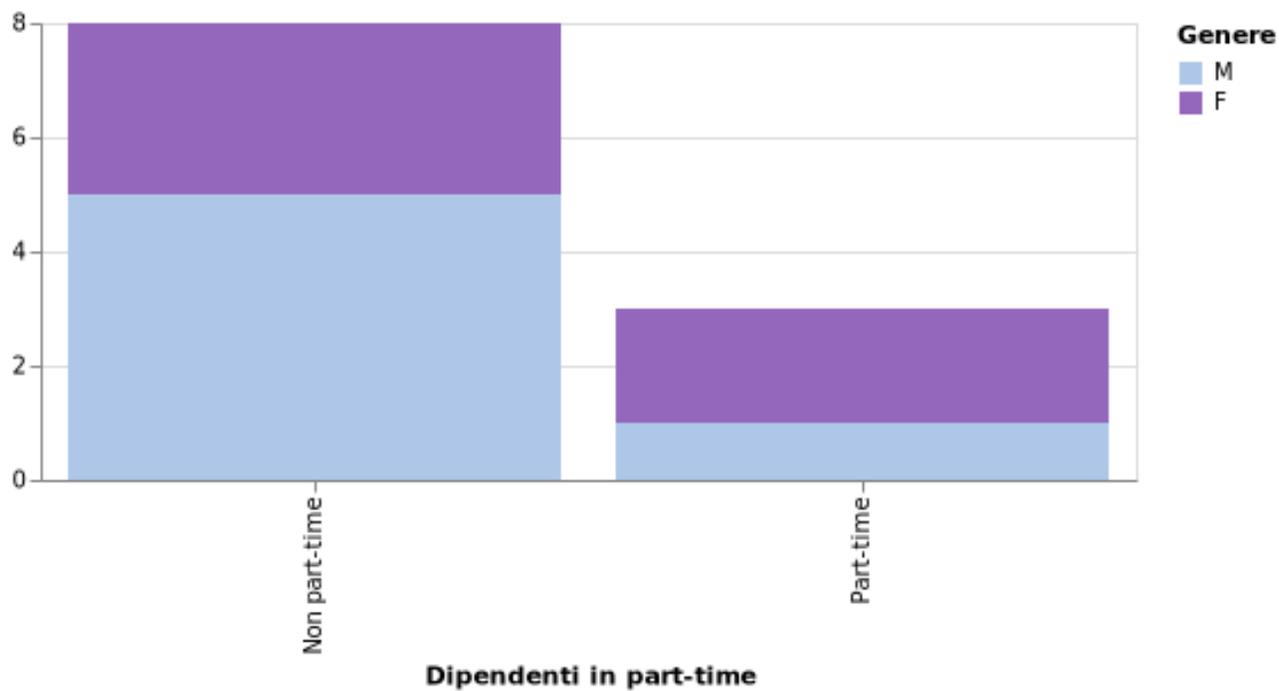
Anzianità di servizio

Descrizione	Maschi	Femmine
0-4	3	3
5-9	1	1
10-14	1	1
30-34	1	0
Totale	6	5



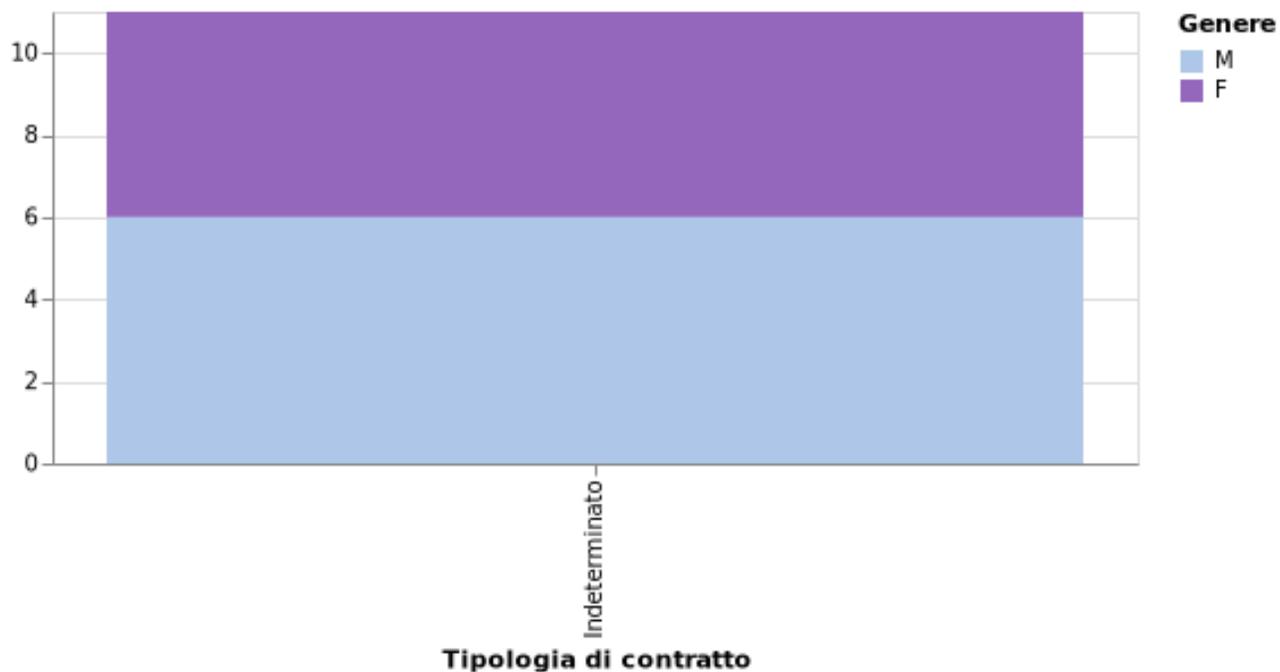
Dipendenti in part-time

Descrizione	Maschi	Femmine
Non part-time	5	3
Part-time	1	2
Totale	6	5



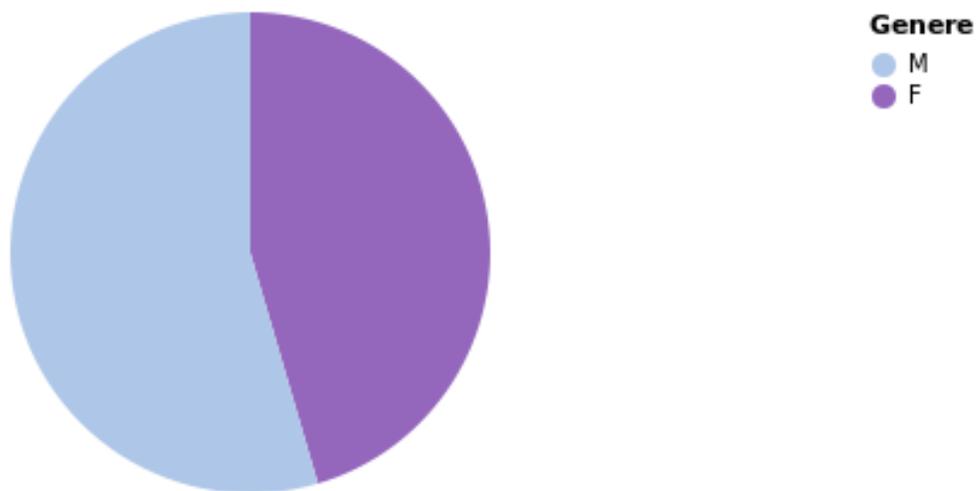
Tipologia di contratto

Descrizione	Maschi	Femmine
Indeterminato	6	5
Totale	6	5



Genere

Descrizione	Valore
Femmine	5
Maschi	6
Totale	11



3.1.4 OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA

Obiettivi trasversali dell'Ente

Obiettivi di sistema

La vera sfida che il PIAO pone di fronte alla Pubblica Amministrazione è realizzare gli obiettivi di semplificazione posti dal PNRR, conducendo le Amministrazioni a un significativo passo sulla difficile strada della *compliance* integrata.

Gli Obiettivi di Stato di salute organizzativa sono finalizzati, trasversalmente, a realizzare la parità di genere, la piena accessibilità (fisica e digitale) alle amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici di erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico

Accessibilità

L'accessibilità digitale è la capacità di un dispositivo, di un servizio o di una risorsa d'essere fruibile con facilità da una qualsiasi tipologia d'utente. Il termine è comunemente associato alla possibilità anche per persone con ridotta o impedita capacità sensoriale, motoria o psichica (ovvero affette da disabilità sia temporanea, sia stabile), di fruire dei sistemi informatici e delle risorse software a disposizione. Per i siti delle pubbliche amministrazioni la legge n°4 del 9 Gennaio 2004 "Disposizioni

Masainas

per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici", meglio nota come "Legge Stanca", rende obbligatoria l'osservanza degli standard di accessibilità.

Con decreto legge n. 179/2012, convertito con Legge n. 221/2012, è stato introdotto l'obbligo, a carico delle pubbliche amministrazioni, di pubblicare entro il 31 marzo sul proprio sito web gli obiettivi annuali di accessibilità del sito internet, in conformità alle Linee Guida sull'Accessibilità degli strumenti informatici redatte dall'AGID.

Il Comune di Masainas ha posto tra le sue priorità il tema dell'accessibilità digitale dei suoi servizi a favore dei soggetti disabili agli strumenti informatici, il quale rientra nella più ampia strategia di realizzazione di un'amministrazione che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini

In ottemperanza a quanto previsto dal D.L. n. 179/2012, anche per l'anno in corso, questa Amministrazione ha definito un set di obiettivi di accessibilità consultabili al seguente indirizzo <https://comune.masainas.su.it/amministrazione-trasparente/sezioni/1430945-obiettivi-accessibilita>.

Inoltre, a tal fine, sono stati inseriti nella sezione "Performance", a cui si rinvia per i dettagli, i seguenti obiettivi organizzativi:

- l'obiettivo annuale di aggiornamento del sito web istituzionale con adeguamento alle linee guida Agid sull'accessibilità (obiettivo n. 3.2), dando attuazione al progetto PNRR (Avviso PNRR M1C1-1.4 "Servizi E Cittadinanza Digitale" - Misura 1.4.1 – "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici");
- l'obiettivo pluriennale di adeguamento di tutti servizi informatici dell'amministrazione alle predette Linee Guida AGID, entro il 31/12/2026 (obiettivo n. 3).

Digitalizzazione

L'Amministrazione ha raggiunto una fase avanzata nell'iter di digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne.

L'Ente è dotato di un servizio di protocollazione e di gestione documentale informatica, mediante software gestionale, con annesso servizio di assistenza, che comprende i seguenti processi:

- protocollo;
- pubblicazione all'albo pretorio;
- atti amministrativi;

Masainas

- contabilità;
- servizi demografici (anagrafe, stato civile ed elettorale);
- tributi;
- presenze e paghe;
- inventario.

Tutti i provvedimenti (delibere, determine, decreti, visti) sono adottati in originale in formato digitale e sottoscritti con firma digitale.

Gli uffici sono dotati di un sistema di interscambio, tramite cartelle condivise che consentono la collaborazione e lo scambio di documenti tra il personale e tra uffici. La corrispondenza dell'Ente con i cittadini, associazioni e imprese avviene prevalentemente a mezzo di posta elettronica o posta elettronica certificata.

Dal 2021 l'Ente ha attivo l'accesso ai propri servizi informatici tramite SPID, a cui seguirà l'attivazione dell'accesso tramite CIE. Nel corso del 2023, l'Ente ha provveduto alla migrazione in cloud del proprio software e all'adozione della Piattaforma PagoPA, tramite rispettivi finanziamenti PNRR.

L'Ente ha ancora in corso di attuazione e ultimazione i seguenti interventi PNRR nell'ambito della transizione digitale:

- ADEGUAMENTO SITO ISTITUZIONALE E SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO (Avviso PNRR M1C1-1.4 "Servizi E Cittadinanza Digitale" - Misura 1.4.1 - "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici") - € 79.922,00 - CUP E81F22003740006;
- ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELL'ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) - ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC) - Avviso PNRR - Misura 1.4.4 - € 3.928,40.

Su un piano più programmatico e operativo l'Amministrazione intende:

1. completare l'attivazione di VPN sulle dotazioni informatiche personali dei dipendenti che svolgeranno attività lavorativa in smart working al fine di consentire l'accesso da remoto a scrivanie, applicativi e cartelle condivise degli uffici, soddisfacendo i requisiti di sicurezza e tutela dei dati imposti dalla normativa vigente;
2. promuovere l'interoperabilità tra le diverse banche dati interne all'Ente, al fine di potenziare l'efficienza dei servizi erogati;

3. promuovere l'alfabetizzazione della cittadinanza mediante implementazione della modulistica pubblicata sul sito web istituzionale del Comune, nell'ottica di una successiva digitalizzazione di ulteriori servizi e procedure.

A tal fine, si rinvia al set di obiettivi di performance organizzativa nn. 3 e 4 previsti all'interno della sezione "Performance", relativi rispettivamente alla "Digitalizzazione, semplificazione e accessibilità dei procedimenti e dei servizi comunali a favore degli utenti" e alla "Realizzazione di un'organizzazione più efficiente e *smart* tramite l'informatizzazione dei processi interni, l'interoperabilità e interscambiabilità di dati e informazioni al suo interno".

Pari Opportunità

Obiettivi

Nella definizione degli obiettivi che il Comune di Masainas si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- 1) costituire il Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nell'arco del triennio;
- 2) garantire il rispetto delle pari opportunità nella procedura di reclutamento del personale;
- 3) promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento, di qualificazione professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

OBIETTIVO 1 – COSTITUZIONE DEL CUG

L'ente propone di costituire il Comitato Unico di Garanzia (CUG) con specifico riguardo ai temi del benessere organizzativo ed individuale. Si propone di formare i componenti e di supportare l'attività del CUG attraverso la fornitura, di tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, nonché l'individuazione di uno o più referenti istituzionali interni che facilitino l'attività dello stesso.

OBIETTIVO 2 - ASSUNZIONI

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi nella selezione l'uno o l'altro sesso, 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, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non vi sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Masainas valorizza attitudini e capacità personali, nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

OBIETTIVO 3 – FORMAZIONE

I piani di formazione dovranno tenere conto delle esigenze di ogni settore, consentendo uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare i corsi individuati. Ciò significa che dovranno essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quanto altro utile a renderli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time.

OBIETTIVO 4 – CONCILIAZIONE E FLESSIBILITÀ ORARIE

Il Comune di Masainas favorisce l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare l'ente garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione." Continuare a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. Il Comune di Masainas si impegna nell'intento di facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio, o comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro, nella prospettiva di ridurre le assenze per motivi familiari. Disciplina del part-time. Le percentuali dei posti disponibili sono calcolate come

previsto dal CCNL. L'ufficio personale assicura tempestività e rispetto della normativa nella gestione delle richieste di part-time inoltrate dai dipendenti.

L'Ente assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita, garantendo comunque il rispetto dell'orario di apertura degli sportelli al pubblico, come peraltro previsto in sede di stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2023/2025. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti.

Semplificazione

La semplificazione e la reingegnerizzazione amministrativa costituiscono obiettivo strategico di primaria importanza sia a livello nazionale che a livello locale, anche al fine di dare piena attuazione ai progetti PNRR e PNC.

L'11 maggio 2022, la Conferenza Unificata Stato-Regioni e Autonomie Locali ha siglato un'intesa sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2022/2026, precedentemente approvata nel 2020, allineandola all'orizzonte temporale del PNRR.

L'Agenda prevede una serie di azioni di semplificazione condivise tra Governo, Regioni ed Enti locali: per ciascuna di esse individua in modo puntuale obiettivi, scadenze e risultati attesi. Per consentire la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento delle iniziative e del grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna azione definisce, inoltre, il cronoprogramma delle attività. Attraverso di essa si perseguono:

- l'eliminazione sistematica dei vincoli burocratici alla ripresa;
- la riduzione dei tempi e dei costi delle procedure per le attività di impresa e per i cittadini.

L'Agenda costituisce un indispensabile strumento di coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali non solo per l'attuazione degli interventi del PNRR in materia di semplificazione amministrativa, il progressivo azzeramento delle complicazioni burocratiche indispensabili per il rilancio del tessuto economico del Paese.

1. Le azioni programmate nell'ambito dell'Agenda riguardano i seguenti ambiti:
2. La semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure
3. La velocizzazione delle procedure La semplificazione e la digitalizzazione
4. La realizzazione di azioni mirate per il superamento degli ostacoli burocratici nei settori chiave del Piano di rilancio.

Nell'ambito dell'attuazione all'Agenda per la semplificazione 2022/2026, questa Amministrazione si è data i seguenti obiettivi operativi che si intende raggiungere tramite ulteriori sotto-obiettivi di performance organizzativa ed individuale previsti nella sezione "Performance" a cui si rinvia:

- Digitalizzazione, semplificazione e accessibilità dei procedimenti e dei servizi comunali a favore degli utenti - PNRR: realizzazione di un'amministrazione che offra servizi pubblici digitali facilmente utilizzabili, sicuri e di qualità, tali da garantire una relazione trasparente e aperta con i cittadini (obiettivo n. 3);
- Digitalizzazione dell'organizzazione e delle attività interne: monitoraggio ed interoperabilità delle informazioni e dei dati: realizzazione di un'organizzazione più efficiente e *smart* tramite l'informatizzazione dei processi interni, l'interoperabilità e interscambiabilità di dati e informazioni al suo interno (obiettivo n. 4);
- Sistemazione dell'archivio comunale: riordino integrale dell'archivio cartaceo, al fine di renderlo più facilmente consultabile e accessibile (obiettivo n. 5);
- Aggiornamento e adeguamento dei regolamenti comunali alle normative vigenti: revisione di tutte le fonti regolamentari interne all'Ente a fronte di una normativa legislativa in continuo mutamento (obiettivo n. 6);
- Bonifica banca dati anagrafiche: revisione, riordino e riallineamento delle anagrafiche di cittadini e utenti inserite nei diversi programmi impiegati dall'ente, al fine di migliorare l'interscambiabilità dei dati tra le diverse aree organizzative (obiettivo n. 7).

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2.1 LAVORO AGILE

Normativa

La Legge n.81/2017 ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

La pandemia da COVID-19 ha rappresentato un propulsore per lo sviluppo del lavoro agile all'interno delle Pubbliche Amministrazioni: le esigenze di contenimento dell'emergenza sanitaria, che ha avuto una rapida escalation, ha imposto il ricorso pressoché immediato allo smartworking come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, anche derogando alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

Il protrarsi dell'emergenza epidemiologica e l'esperienza maturata nei primi momenti della stessa ha portato poi al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all'introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) ad opera dell'art. 263, comma 4 bis, del Decreto-legge

34/2020. Successivamente, l'art. 263 è stato modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applicasse ad almeno il 15 per cento dei dipendenti e, in assenza di tale strumento organizzativo, si applicasse ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che ne avessero fatto richiesta.

Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra a far parte del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Con l'attenuarsi dell'emergenza sanitaria il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica e con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza.

Attualmente, pertanto, il quadro normativo di riferimento è il regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 recante "Misure per la tutela del lavoro

autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile, integrato da quanto previsto dal Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021 siglato il 16/11/2022.

Titolo VI, Capo I, del CCNL Enti locali 2019-2021

Il lavoro agile di cui alla L. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi e attività di lavoro, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. I criteri generali per l'individuazione dei predetti processi e attività di lavoro sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto di cui all'art. 5 (confronto comma 3, lett. l). Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente in accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione, con le precisazioni di cui al presente Titolo. 81 4. Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

L'Amministrazione, quindi, organizza lo smart working dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi nelle modalità definite attivando, se richiesto e concordato tra le parti, conformemente alle esigenze organizzative e visti gli atti di programmazione adottati dall'Amministrazione, il lavoro agile per il personale impiegato in attività espletabili in questa modalità.

L'Amministrazione si riserva di valutare eventuali e ulteriori sviluppi del lavoro agile in virtù delle richieste del personale, delle esigenze organizzative e alla luce di eventuali modifiche alla disciplina di carattere normativo o contrattuale.

Organizzazione del Lavoro Agile

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 definisce il lavoro agile quale "modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato, che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati, mentre il telelavoro comporta dei vincoli ed è sottoposto a controlli sugli adempimenti". L'art. 14 comma 1 della legge n. 124 del 2015 ha introdotto in Italia il concetto di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Esso è stato poi disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017, con l'obiettivo di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche. Tuttavia, il lavoro in modalità agile è rimasto una scelta poco attuata, fino al momento in cui l'emergenza sanitaria, determinata dalla pandemia da Covid-19, non ha costretto le amministrazioni pubbliche ad adottare in maniera massiccia la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non in presenza, genericamente ricondotta al lavoro agile, per preservare la salute dei dipendenti pubblici e, nel contempo, garantire la continuità dell'azione amministrativa. La fase emergenziale ha evidenziato come il lavoro in modalità agile fosse fino a quel momento rimasto un'ipotesi poco contemplata, richiedendo in quel frangente, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, un'operatività altrettanto emergenziale. D'altro canto, ha riportato in auge l'argomento, fungendo da stimolo per le amministrazioni, affinché si fornissero delle dotazioni tecnologiche e adottassero le misure organizzative atte a facilitare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, prescindendo dall'emergenza pandemica e fungendo da input per una evoluzione culturale in tema di lavoro. Sebbene il DM 8.10.2021 stabilì che "in attuazione dell'art. 1, comma 1, del DPCM del 23 settembre 2021, al fine di realizzare il superamento dell'utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, a decorrere dal 15 ottobre 2021, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottano le misure organizzative previste dal presente decreto per il rientro in presenza del personale dipendente. Per rientro in presenza si intende lo svolgimento della

prestazione lavorativa resa nella sede di servizio.”, la circolare del 05/01/2022 emanata dal Ministro per la PA d’intesa con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ribadisce che ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all’utenza e individua nel lavoro agile nella pubblica amministrazione un istituto flessibile da utilizzare a tale fine. Al fine di promuovere l’attuazione del lavoro agile, Ai sensi dell’art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 e, successivamente, dall’art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87, le Amministrazioni adottavano il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in conformità alle Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate con decreto della Ministra per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, redigersi obbligatoriamente entro il 31 gennaio di ogni anno, con termine prorogato del 31 luglio per l’anno 2022. Con D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81, e con successivo DPCM del 30 giugno 2022, il POLA è stato soppresso e assorbito all’interno del PIAO di cui ne costituisce una sottosezione. La presente sottosezione definisce quindi le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. Innanzitutto è opportuno richiamare la definizione di lavoro agile (o smart working) come modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato dall’assenza di vincoli orari o spaziali; un’organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

La definizione di smart working, contenuta nella legge n. 81/2017, pone proprio l’accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e sull’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto (come, ad esempio, pc portatili, tablet e smartphone). Il lavoro agile supera, dunque, la tradizionale logica del controllo sulla prestazione e si basa sul patto fiduciario tra l’amministrazione e il lavoratore, sulla base di alcuni fattori:

- Flessibilità dei modelli organizzativi;
- Autonomia nell’organizzazione del lavoro;
- Responsabilizzazione sui risultati;

Masainas

- Benessere del lavoratore;
- Utilità per l'amministrazione;
- Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il lavoro agile;
- Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive.

È evidente come tra questi fattori, rivestano un ruolo strategico la cultura organizzativa e le tecnologie digitali. Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte da remoto, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, così come disposto all'art. 11-bis, comma 2, lett. b del D.L. 52/2021, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Le condizioni di partenza e i fattori abilitanti

A) ORGANIZZAZIONE E PERFORMANCE

L'Ente definisce annualmente, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione, il processo di misurazione concernente la definizione di un sistema di misure e azioni adeguate a rilevare, in termini quali-quantitativi, le dimensioni rilevanti di performance organizzativa e individuale. Il processo di valutazione consegue dal processo di misurazione e consiste nel confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi, identificando le cause dello scostamento rispetto al livello atteso. Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha per oggetto: a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente"); b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa"); c) la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale"). Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

Il processo di valutazione delle performance individuali ha lo scopo di coinvolgere le persone nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di

assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche attraverso formazione ed attività dedicate. Tutte le attività svolte nell'ente sono individuate all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance in un sistema gerarchico di obiettivi. Tutti i dipendenti sono attribuiti a tali attività, e pertanto lavorano per obiettivi. A tutti i dipendenti sono attribuiti comportamenti organizzativi, oggetto di verifica periodica da parte dei rispettivi responsabili.

- Mappatura dei processi e delle attività che possono essere svolte in lavoro agile	- sì
- Presenza di un sistema di programmazione per obiettivi e/o per processi	- si
- Benessere organizzativo rilevato	- no
- Presenza di un coordinamento organizzativo del lavoro agile	- no
- Presenza di un help desk informatico	- sì
- Presenza di un monitoraggio del lavoro agile	- sì
- Verifica della possibilità di creare spazi di lavoro condivisi	- sì

B) PROFESSIONALITA' E FORMAZIONE

Una delle condizioni essenziali abilitanti ad una corretta implementazione del lavoro agile è costituita dalla realizzazione di un adeguato supporto formativo per tutti i lavoratori interessati alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro, anche in termini di sicurezza nella gestione dei dati e ancora prima per gli stessi Responsabili di Servizio, coinvolti nell'attuazione, gestione e valutazione dell'attività lavorativa svolta con tali modalità, al fine di garantire un adeguato standard di efficacia ed efficienza delle attività istituzionali e dei procedimenti amministrativi. Nel 2024 l'Amministrazione ha avviato specifici corsi di formazione sulla modalità di lavoro agile, per il personale che intende attivare lo smart working, la cui partecipazione costituisce in ogni caso condizione essenziale per l'avvio di tale modalità di lavoro. A partire dall'anno 2025,

L'Amministrazione intende promuovere ulteriori iniziative formative volte a rafforzare le conoscenze e competenze nell'utilizzo delle tecnologie ITC, nell'ambito dell'obiettivo di potenziare la digitalizzazione delle attività e dei servizi erogati dall'Ente. In ogni caso, tutto il personale impiegato nell'Amministrazione è in possesso di adeguate competenze nell'utilizzo delle tecnologie ITC che consentono lo svolgimento di attività lavorativa da remoto.

<p>Competenze direzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> - % di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali; - % di dirigenti/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi 	<p>0%</p> <p>100%</p>
<p>Competenze organizzative</p> <ul style="list-style-type: none"> - % di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative del lavoro agile - % di dipendenti che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi 	<p>30%</p> <p>100%</p>
<p>Competenze digitali</p> <ul style="list-style-type: none"> - % di dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali utili al lavoro agile; - % di dipendenti che utilizzano tecnologie digitali potenzialmente utili per il lavoro agile 	<p>30%</p> <p>95%</p>
<p>- Analisi e mappatura delle competenze del personale e rilevazione dei bisogni formativi: Si rende necessario attivare percorsi formativi continui per tutto il personale ai fini di un aggiornamento costante sulle competenze inerenti digitali e organizzative del lavoro agile.</p>	

C) DIGITALIZZAZIONE

L'Amministrazione ha raggiunto una fase avanzata nell'iter di digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, aventi come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne come da dettaglio dell'apposita sottosezione di questo Piano, a cui si fa pieno rinvio.

Dotazione di personal computer per il lavoro agile	
- % di dipendenti dotati di dispositivi informatici	- 100%
- Presenza di un sistema VPN	- si
- Presenza di una intranet	- si
- Presenza di sistemi di collaboration	- si
- % applicativi consultabili da remoto	- 100%
- % utilizzo firma digitale tra i dipendenti	- 33%
- % processi digitalizzati rispetto a quelli digitalizzabili	- 90%
- % servizi digitalizzati rispetto a quelli digitalizzabili	- 90%

Spesa e investimenti

- Spesa presuntiva per la formazione delle competenze direzionali, organizzative e digitali funzionali al lavoro agile	€ 1.000,00
- Spesa presuntiva per investimenti in digitalizzazione di processi	€ 5.000,00

Scelte organizzative e modalità attuative

Il quadro regolatorio sul lavoro agile è stato completato dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021 e dalle successive Linee Guida attuative, che hanno individuato le condizioni e i requisiti necessari (organizzativi e individuali) per l’utilizzo del lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad un’adeguata qualità dei servizi. In particolare è richiesta:

- 1) l’invarianza della fruizione dei servizi all’utenza;
- 2) un’adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile assicurando comunque una prevalenza del lavoro in presenza;

Masainas

3) la riservatezza dei dati e delle informazioni trattate;

4) lo smaltimento del lavoro eventualmente accumulato;

5) la fornitura da parte dell'amministrazione di apparati digitali adeguati alla prestazione richiesta ovvero, in alternativa, il possesso di dotazioni tecnologiche del lavoratore che rispettino i requisiti di sicurezza;

6) la stipula di un contratto individuale tra il dipendente e l'amministrazione, contenente gli obiettivi della prestazione, le modalità e i tempi di esecuzione e della disconnessione e della eventuale reperibilità oltre che le modalità e i criteri di misurazione della prestazione stessa.

Il CCNL comparto Enti locali 2019/2021, agli artt. 63 e ss., prevede inoltre che:

- Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

A tal fine l'ente consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

- L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione

- previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovano in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

- L'accordo deve contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

Masainas

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di contattabilità e di inoperabilità;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L. n. 300/1970 e successive modificazioni;
- h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

- La prestazione lavorativa in modalità agile può essere articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) fascia di contattabilità

- nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) fascia di inoperabilità

- nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del presente CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

- Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione. Al fine di ottemperare alle prescrizioni indicate, l'Amministrazione Comunale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 23/05/2023 si è dotata del Regolamento di lavoro agile disciplinante le nuove modalità di organizzazione del lavoro, basate sull'utilizzo della flessibilità lavorativa e sulla valutazione per

obiettivi, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Il regolamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile "a regime", pone particolare attenzione:

- a) alle linee guida alle quali i Responsabili di Servizio devono attenersi nella gestione dell'organizzazione del lavoro agile, in particolare ad una adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile assicurando comunque una prevalenza del lavoro in presenza e prestando particolare attenzione alle categorie di: lavoratori fragili, genitori di figli minori, di figli con disabilità a prescindere dall'età, dei care-givers fruitori di permessi L. 104/92, dei lavoratori residenti in Comuni distanti e alla definizione degli obiettivi, misurabili;
- b) alla previsione che possano avvalersene tutti i dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile;
- c) all'esclusione di ogni forma di discriminazione e penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- d) alla promozione, da parte dei Responsabili di Servizio, della responsabilizzazione dei lavoratori in modalità agile, con previsione, in collaborazione con l'OIV, di strumenti di verifica e incentivazione sul raggiungimento degli obiettivi, stabiliti dai Responsabili di servizio stessi;
- e) alla previsione di strumenti di verifica periodica del conseguimento dei risultati conseguiti, anche tramite valutazione (statistica e non, anche a mezzo di valutazione partecipata secondo le linee guida 4/2019 Dip. funzione pubblica);
- f) alla definizione delle fasce temporali di contattabilità/inoperabilità e previsione del diritto di disconnessione; g) all'individuazione del numero massimo di ore in lavoro agile che, salvo ipotesi eccezionali tassativamente elencate o previste da atti normativi superiori, non potrà eccedere le 13 ore settimanali.

Al fine di monitorare l'andamento dell'organizzazione del lavoro agile e il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Amministrazione, si prevede, inoltre, l'introduzione di strumenti di misurazione della qualità ed efficienza dei servizi e del benessere organizzativo, quali la somministrazione di questionari anonimi presso utenti e dipendenti e la creazione di una sezione del sito web istituzionale dell'Ente destinata alla ricezione di reclami e solleciti dei cittadini. Infine, l'Amministrazione ha stanziato risorse nel Bilancio di Previsione 2025, al Capitolo 21280.0 "ACQUISTO BENI MOBILI E ATTREZZATURE INFORMATICHE", per un importo totale pari a € 5.000,00 che verranno utilizzati per l'implementazione delle dotazioni informatiche e tecnologiche.

Mappatura dei procedimenti

L'Amministrazione ha verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano al Comune di Masainas svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti; ▪ è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile; ▪ non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. Restano esclusi parte dei procedimenti connessi alle attività da svolgersi necessariamente a contatto con l'utenza e quelli legati alla disponibilità di banche dati esclusivamente cartacee, oltre alle procedure che richiedono l'utilizzo di dotazioni tecnologiche certificate, interne alla sede di lavoro. Si riporta di seguito uno schema riassuntivo delle attività che possono essere svolte in smart working per ciascuna

Area: Area Amministrativa

- predisposizione e adozione di determinazioni;
- istruttorie di delibere e rilascio pareri di regolarità;
- servizi di Anagrafe;
- verifiche e certificati;
- statistiche elettorali e verbali;
- protocollo comunicazioni pec in ingresso e in uscita;
- aggiornamento fascicoli elettorali;
- pubblicazioni sul sito web dell'ente;
- aggiornamento sito web;

Masainas

- archiviazione digitale;
- studio e predisposizione bandi e avvisi;
- procedimento affidamento contratti tramite piattaforme telematiche;
- supervisione e coordinamento di tutti i procedimenti in essere ai servizi sociali, pubblica istruzione e biblioteca;
- predisposizione allegati L. 162/98, Progetti Rac;
- predisposizione relazioni, indagini, studio, analisi dei casi in carico al servizio sociale;
- rilascio autorizzazioni e concessioni;
- colloqui telefonici o in videoconferenza.

Area Finanziaria

- predisposizione e adozione di determinazioni;
- istruttorie di delibere e rilascio pareri di regolarità;
- processi di ragioneria sul gestionale, comprese le attività di programmazione, variazione e rendicontazione finanziaria, nonché di verifica degli equilibri;
- emissione e trasmissione di mandati/reversali;
- emissione avvisi di pagamento/accertamento;
- verifiche e certificati;
- controllo accessi e assenze;
- pubblicazioni sul sito web dell'ente;
- archiviazione digitale;
- studio e predisposizione bandi e avvisi;
- procedimento affidamento contratti tramite piattaforme telematiche;
- attività propedeutica al rilascio di autorizzazioni e concessioni;
- colloqui telefonici o in videoconferenza.

Area Tecnica

Masainas

- predisposizione e adozione di determinazioni;
- istruttorie di delibere e rilascio pareri di regolarità;
- verifiche e certificati;
- pubblicazioni sul sito web dell'ente;
- archiviazione digitale;
- studio e predisposizione bandi e avvisi;
- procedimento affidamento contratti tramite piattaforme telematiche;
- rilascio autorizzazioni e concessioni;
- colloqui telefonici o in videoconferenza.

Non possono essere svolti in modalità di lavoro agile le seguenti attività:

Area Amministrativa

- servizi di Stato civile ed elettorali;
- procedura di rilascio e rendiconto CIE;
- protocollo per corrispondenza e documentazione cartacea;
- notifiche a mano;
- servizio esterno di vigilanza;
- direzione e verifica esecuzione servizi e forniture;
- tutte quelle attività che richiedono accesso all'archivio cartaceo non digitalizzato;
- colloqui che necessitano la presenza fisica;
- tutte le attività di ricezione utenza che non possono essere gestite tramite piattaforme di videoconferenza, ma che richiedono necessariamente la presenza. Area Finanziaria
- operazioni di pagamento legate all'economato;
- direzione e verifica esecuzione servizi e forniture;
- tutte quelle attività che richiedono accesso all'archivio cartaceo non digitalizzato;
- colloqui che necessitano la presenza fisica;

Masainas

- tutte le attività di ricezione utenza che non possono essere gestite tramite piattaforme di videoconferenza, ma che richiedono necessariamente la presenza.

Area Tecnica

- attività tecnico-manutentiva;
- attività che richiedono la consultazione di progetti e archivio cartaceo non disponibile in formato digitale;
- sopralluoghi;
- direzione, verifica e collaudo lavori pubblici;
- direzione e verifica esecuzione servizi e forniture;
- tutte quelle attività che richiedono accesso all'archivio cartaceo non digitalizzato;
- colloqui che necessitano la presenza fisica;
- tutte le attività di ricezione utenza che non possono essere gestite tramite piattaforme di videoconferenza, ma che richiedono necessariamente la presenza.

Soggetti

Ruolo dei Responsabili di Area

Un ruolo fondamentale nella definizione dei contenuti della presente Sezione del Piano e nella programmazione e monitoraggio degli obiettivi in esso individuati, è svolto dai Responsabili di Area quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi. A tale proposito è utile sottolineare come sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati. I Responsabili, inoltre, oltre a essere potenziali fruitori, al pari degli altri dipendenti, delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali. I Responsabili sono chiamati a operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. Sono, inoltre, coinvolti nella mappatura e

reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile. Resta ferma la loro autonomia, nell'ambito dei criteri fissati nell'atto organizzativo interno, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione. I Responsabili concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi.

Ruolo dell'Organismo di Valutazione

In riferimento al ruolo degli OIV, come già evidenziato nelle LG n.2/2017, la definizione degli indicatori che l'amministrazione utilizza per programmare, misurare, valutare e rendicontare la performance è un'attività di importanza cruciale e ciò può essere ancora più rilevante quando si deve implementare il lavoro agile, superando il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati. Così come per gli indicatori definiti nel Piano della performance, anche per quanto riguarda la presente Sezione del PIAO, il ruolo dell'OIV è fondamentale non solo ai fini della valutazione della performance organizzativa, ma anche per verificare che la definizione degli indicatori sia il risultato di un confronto tra i decisori apicali e tutti i soggetti coinvolti nel processo e per fornire indicazioni sull'adeguatezza metodologica degli indicatori stessi.

Ruolo del Responsabile della Transizione al Digitale

In questo ambito è da considerare anche la Circolare n. 3/2018 che contiene indicazioni relative al ruolo dei RTD che integrano le disposizioni riportate all'art. 17 del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). La centralità del RTD è evidenziata anche nel Piano triennale per l'informatica per la PA 2020-2022 che affida alla rete dei RTD il compito di definire un maturity model per il lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. Tale modello individua i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

Indicatori

L'utilizzo di specifici indicatori sia di tipo quantitativo che di tipo qualitativo, per il monitoraggio dello stato di attuazione del lavoro agile, è funzionale ad una più corretta valutazione dello stato di implementazione.

Gli indicatori di tipo quantitativo sono basati sul numero dei dipendenti in lavoro agile, in particolare:

- % lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali;

Masainas

- % giornate di lavoro agile / giornate lavorative totali;
- % distribuzione utilizzo lavoro agile per genere, su totale;
- presenza di una regolamentazione strutturata del lavoro agile;
- Presenza di un coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- Presenza di un monitoraggio del lavoro agile;
- Valutazione del benessere organizzativo (da cui gli indicatori di tipo qualitativo);
- % tecnologie digitali (di proprietà dell'Ente che consentano e favoriscano il lavoro agile).

Gli indicatori di tipo qualitativo sono basati sulla percezione della qualità da parte degli utenti ed in particolare sono:

- % posizioni organizzative soddisfatte del lavoro agile dei propri collaboratori;
- % dipendenti in lavoro agile soddisfatti;
- soddisfazione per genere: % donne soddisfatte, % uomini soddisfatti;
- soddisfazione per età: % dipendenti sopra i 60 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti; % dipendenti sopra i 35 anni soddisfatti;
- soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti care-givers familiari soddisfatti; % dipendenti con figli minori soddisfatti.

Impatti e obiettivi di sviluppo

Con il lavoro agile il Comune persegue i seguenti obiettivi principali:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali;

- riprogettare gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile.

Al fine di rendere il lavoro agile un'opportunità strutturata per l'amministrazione e per i lavoratori è funzionale che a regime la sua introduzione avvenga in modo progressivo e graduale.

Così come stabilito dalle linee guida, il programma di sviluppo del lavoro agile si sviluppa nel corso del triennio, secondo tre fasi: fase di avvio di sperimentazione, fase di sviluppo intermedio, fase di sviluppo avanzato. L'amministrazione, nello stilare un programma di sviluppo del lavoro agile, deve tenere conto: - della baseline - delle risorse disponibili o reperibili; - della coerenza tra attuazione del lavoro agile e garanzia di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. L'obiettivo perseguito, accanto a quelli principali dello sviluppo del lavoro agile come modalità di lavoro "a regime" è il potenziamento della dotazione informatica da parte dell'Ente, la digitalizzazione della totalità dei processi e dei servizi digitalizzabili accanto al miglioramento del tasso di alfabetizzazione informatica del personale. La conseguenza attesa è un miglioramento del benessere personale e lavorativo delle risorse umane, legato alle modalità di lavoro, spostando la logica del rapporto dal controllo alla fiducia, dalla mansione all'obiettivo. Inoltre, dalla diminuzione degli spostamenti casa-lavoro dei propri dipendenti, ci si attende una diminuzione dei livelli di stress dovuta alla possibilità di lavorare in luoghi diversi dall'ufficio e dalla propria casa e poter gestire meglio il rapporto tra tempi di vita e di lavoro, soprattutto per le donne su cui ricade ancora oggi il maggior carico di cura. Un minore spostamento casa-lavoro dei propri dipendenti e una implementazione dei servizi la cui gestione diventa totalmente online presuppone una riduzione del traffico e un minore impatto ambientale dovuto anche alla ridotta necessità di spostamento casa-sportelli fisici anche per gli utenti dei servizi pubblici erogati.

Dal punto di vista degli impatti esterni attesi, ci si aspetta un miglioramento delle relazioni con l'utenza, con tempi di risposta e gestione più celeri, dovuti allo sviluppo dell'alfabetizzazione informatica tra i dipendenti e ad un'implementazione della digitalizzazione dei processi.

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa

Ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale. L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Dlgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, dispone che:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Per effetto del nuovo quadro normativo, il Programma triennale del fabbisogno del personale è stato sostituito dalla presente sottosezione del PIAO, ai sensi dell'art. 6 del decreto 30 giugno 2022.

Dotazione organica

Area Amministrativa – Responsabile Dott. Gian Luca Pittoni	Area Finanziaria – Responsabile Dott.ssa Katya Casu	Area Tecnica-Responsabile Geom. Gianfranco Diana
n°1 Funzionario Amministrativo-Contabile	n°1 Funzionario Contabile EQ	n°1 Funzionario Tecnico EQ
n°1 Funzionario Assistente sociale	n°1 Istruttore Amministrativo- contabile	n°2 Istruttori tecnici (a tempo parziale)
n°2 Istruttori Amministrativo- Contabili		n°1 Operatore Esperto tecnico-manutentivo
n°1 Istruttore di vigilanza (a tempo parziale)		
Tot. 5	Tot. 2	Tot.4

Programma delle assunzioni

2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
-	-	-	-	-

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
1	Istruttori	Istruttore di vigilanza	Scorrimento graduatorie interne all'ente o in corso di validità presso altri Enti/	2 mesi a tempo parziale (non oltre le 20 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	6 mesi (12 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	8 mesi (6 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	8 mesi (12 ore settimanali)
4	Operatori esperti	Operatori	Assunzione ai sensi ex art. 29, comma 36, L.R. n. 5/2013	Fino ad esaurimento del finanziamento

2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
-	-	-	-	-

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
1	Istruttori	Istruttore di vigilanza	Scorrimento graduatorie interne all'ente o in corso di validità presso altri Enti/ scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004	2 mesi a tempo parziale (non oltre le 20 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	12 mesi (12 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	12 mesi (6 ore settimanali)
4	Operatori esperti	Operatori	Assunzione ai sensi ex art. 29, comma 36, L.R. n. 5/2013	Fino ad esaurimento del finanziamento

2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO				
UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
-	-	-	-	-

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO				
UNITÀ	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DURATA
1	Istruttori	Istruttore di vigilanza	Scorrimento graduatorie interne all'ente o in corso di validità presso altri Enti/ scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004	2 mesi a tempo parziale (non oltre le 20 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	12 mesi (12 ore settimanali)
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo Contabile	Scavalco in eccedenza ex art. 1, comma 557, L. 311/2004/contratto di somministrazione/scorrimento graduatorie in corso di validità presso altri Enti	12 mesi (6 ore settimanali)
4	Operatori esperti	Operatori	Assunzione ai sensi ex art. 29, comma 36, L.R. n. 5/2013	Fino ad esaurimento del finanziamento

Col presente Piano sono altresì autorizzate tutte le assunzioni a tempo indeterminato necessarie a coprire posizioni all'interno della dotazione organica che dovessero eventualmente divenire vacanti in corso d'anno per effetto di cessazioni di rapporto di lavoro indeterminato non previste.

Capacità e limiti assunzionali

L'Ente, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma II del D.L. 34/2019, nonché al D.M. 17 marzo 2020 e alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità pari al 22,78%, che, restando al di sotto del 28,60% della tabella n.1, consente di effettuare le assunzioni previste nel presente programma. La dotazione organica del Comune di Masainas, rispetta, inoltre, il vincolo di spesa di cui

all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., come da allegato 6, nonché i limiti di spesa per il personale a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 della L. 183/2011, dall'art. 6-bis, L. 14/2012 e dall'art. 4-ter, comma 12, L. 44/2012, come da allegato 7. L'Ente rispetta tutti i presupposti e limiti, normativi e contrattuali, per poter procedere ad assunzioni a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile.

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, avendo peraltro l'Ente un numero di dipendenti inferiore a 15, per cui non è tenuto al rispetto della quota d'obbligo. Si dà atto, a seguito della ricognizione di eccedenza del personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, che non sono presenti condizioni di soprannumero nell'anno 2025.

3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Premessa

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Viste le nuove sfide contemporanee che ci attendono, per essere in linea con i tempi e rispondere ai rapidi mutamenti culturali, sociali e tecnologici della società moderna, la formazione deve diventare un pilastro nelle strategie di crescita e ammodernamento degli enti pubblici. Formazione che va intesa sia come *reskilling*, nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle recenti sfide della PA, ma anche come *upskilling*, in termini di aggiornamento e ampliamento delle conoscenze e del contributo professionale dei dipendenti.

La formazione, oltre ad agire internamente promuovendo e proteggendo la salute organizzativa e professionale dell'ente, produce un impatto in termini di benessere socio-economico anche sui destinatari delle politiche dei servizi, tramite il loro efficientamento e miglioramento. In questo senso, la formazione diventa la leva del cambiamento per la creazione di Valore Pubblico.

Per raggiungere concretamente questi obiettivi, è importante che la pianificazione degli interventi formativi avvenga in maniera strutturata, con una temporalità di medio-lungo periodo, e che sia supportata da risorse finanziarie adeguate al fabbisogno.

Ri-formare la PA

In data 23/03/2023 il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una **direttiva** indirizzata a tutte le Pubbliche Amministrazioni con lo scopo di fornire indicazioni di carattere metodologico e operativo per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative del proprio personale, in attuazione del piano strategico di formazione dei dipendenti "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese".

Il tema della formazione del capitale umano presenta, difatti, una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- a) una nuova stagione di reclutamenti, che negli ultimi anni ha comportato una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- b) un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei dipendenti pubblici;

c) gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In particolare, la valorizzazione del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza *“Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese”* (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Roma, 30 aprile 2021, p. 109).

Suddetta direttiva definisce dunque le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l’inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell’ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell’apprendimento;
- la necessità di riservare un’attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall’UE.

Le amministrazioni pubbliche sono invitate ad individuare, in accordo con i dipendenti, obiettivi formativi e piani di formazione individuali, in modo da coniugare la crescita e lo sviluppo dei singoli dipendenti con gli obiettivi di performance di innovazione delle amministrazioni.

In questo contesto, è stata illustrata la realizzazione della nuova piattaforma online del Dipartimento della funzione pubblica *“Syllabus”* (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/>) attraverso la quale i dipendenti pubblici possono partecipare a corsi di formazione fruibili a distanza (in modalità e-learning) su vari temi di interesse trasversale, come le competenze digitali, la cybersicurezza, il nuovo codice dei contratti pubblici, il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile.

Attraverso la piattaforma, i dipendenti pubblici possono rilevare, tramite un test di ingresso, il proprio livello di padronanza rispetto alle diverse aree di competenza e quindi accedere ad un percorso formativo su misura per accrescere le proprie conoscenze e, all'esito della formazione fruita, valutare i progressi conseguiti.

Il Dipartimento della funzione pubblica promuove, annualmente, un monitoraggio dei risultati conseguiti dalle amministrazioni pubbliche – centrali e locali – in tema di formazione del personale, anche in un'ottica di comparazione e di verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dal piano "Ri-formare la PA". A tal fine, verrà utilizzata l'apposita sezione della piattaforma "Syllabus", ove le amministrazioni indicheranno i risultati complessivamente raggiunti dal proprio personale.

Formazione del personale

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. L'art. 55 del CCNL funzioni locali 2019/2021 dispone che le attività formative siano programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Al fine di promuovere l'aggiornamento e la crescita professionale dei propri dipendenti, l'Amministrazione ha stanziato nel Bilancio 2025/27 la somma complessiva di € 3.950,00 in ciascuna annualità, per la partecipazione a corsi, seminari ed altre iniziative formative del personale, così distribuiti:

- € 1.500,00 sul Capitolo 1233.0 (spese per seminari, aggiornamenti e formazione obbligatoria);
- € 1.050,00 sul Capitolo 1233.1 (seminari e corsi di aggiornamento per il personale);
- € 700,00 sul Capitolo 1331.1 (seminari e corsi di aggiornamento personale - ufficio ragioneria);
- € 700,00 sul Capitolo 1633.1 (seminari e corsi di aggiornamento personale - ufficio tecnico).

Nel triennio 2025/2027 sono previste iniziative di formazione del personale, mediante partecipazione dei dipendenti (in presenza, da remoto e/o elearning) a corsi, seminari, webinar, giornate formative ecc., sulle seguenti aree tematiche:

AREA	2025	2026	2027
Amministrativa	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile /Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Novità normative in materia di appalti (eventuale); Novità normative in materia servizi demografici e elettorali; servizi sociali e pubblica istruzione (eventuale); sovvenzioni, contributi e vantaggi economici (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile /Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Novità normative in materia di appalti (eventuale); Novità normative in materia servizi demografici e elettorali; servizi sociali e pubblica istruzione (eventuale); sovvenzioni, contributi e vantaggi economici (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile /Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Novità normative in materia di appalti (eventuale); Novità normative in materia servizi demografici e elettorali; servizi sociali e pubblica istruzione (eventuale); sovvenzioni, contributi e vantaggi economici (eventuale);
Finanziaria	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria); prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile/Privacy e sicurezza informatica/ Digitalizzazione P.A.; Programmazione economico-finanziaria; gestione del personale, PNRR; Novità normative in materia di tributi locali (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria); prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile/Privacy e sicurezza informatica/ Digitalizzazione P.A.; Programmazione economico-finanziaria; gestione del personale; Novità normative in materia di tributi locali (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria); prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile/Privacy e sicurezza informatica/ Digitalizzazione P.A.; Programmazione economico-finanziaria; gestione del personale; Novità normative in materia di tributi locali (eventuale);
Tecnica	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Lavoro agile; Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile / Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Appalti e lavori pubblici, PNRR, Novità normativa in materia di edilizia privata e urbanistica (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Lavoro agile; Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile / Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Appalti e lavori pubblici, PNRR, Novità normativa in materia di edilizia privata e urbanistica (eventuale);	Anticorruzione e trasparenza (obbligatoria) Lavoro agile; Prevenzione e sicurezza sul lavoro (obbligatoria); Lavoro agile / Privacy e sicurezza informatica / Digitalizzazione P.A.; Appalti e lavori pubblici, PNRR, Novità normativa in materia di edilizia privata e urbanistica (eventuale);

Piano degli incarichi di collaborazione e consulenza

ANNO2025

Incarichi di consulenza/collaborazione	Budget
Incarichi legali per l'assistenza e il patrocinio dell'Ente nei giudizi eventualmente instaurati nell'anno	€4.500,00
Consulenze e assistenza legale stragiudiziale	

ANNO2026

Incarichi di consulenza/collaborazione	Budget
Incarichi legali per l'assistenza e il patrocinio dell'Ente nei giudizi eventualmente instaurati nell'anno	€4.500,00
Consulenze e assistenza legale stragiudiziale	

ANNO2027

Incarichi di consulenza/collaborazione	Budget
Incarichi legali per l'assistenza e il patrocinio dell'Ente nei giudizi eventualmente instaurati nell'anno	€4.500,00
Consulenze e assistenza legale stragiudiziale	

4 MONITORAGGIO

4.1 MONITORAGGIO SEZIONI PIAO

4.1.1 PREMESSA

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Masainas sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

Il monitoraggio della sottosezione "Performance" avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo quanto previsto di seguito. Nello specifico, il monitoraggio degli obiettivi di performance, assegnati nella suddetta sottosezione, è affidata in primo luogo ai Responsabili di servizio e al Segretario comunale, relativamente agli obiettivi di performance organizzativa di rispettiva competenza, i quali al termine di ciascuna annualità relazionano al Sindaco sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale assegnati. Il Sindaco, a sua volta, entro il 30/06 dell'anno successivo trasmette all'O.I.V. la relazione complessiva degli obiettivi di performance.

Nel corso dell'anno, il monitoraggio e la supervisione sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance dell'Ente, nonché dell'attuazione di tutte le misure previste nelle altre sezioni del presente Piano, è svolta dal Segretario comunale, anche informalmente e con tempistiche variabili in relazione alle esigenze contingenti dell'Ente. A tal fine, il Segretario comunale acquisisce, anche tramite richieste informali, le informazioni che ritiene opportuno presso gli uffici competenti e i rispettivi responsabili. Dei risultati raggiunti e delle misure intraprese in attuazione del presente Piano se ne darà conto nella relazione annuale sulle performance.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato annualmente da OIV/Nucleo di valutazione.

Il monitoraggio della sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza", avverrà secondo le indicazioni di ANAC e secondo quanto previsto nell'apposita sottosezione a cui si rinvia. In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consente al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti. Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di

Masainas

monitoraggio annuale. Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.