

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE
2023 - 2025**

(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)

1 Sommario

1	Sommario.....	2
	PREMESSA.....	4
	QUADRO NORMATIVO.....	4
	Sezione 1.....	5
1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DI CONTESTO ESTERNO ED INTERNO....	5
1.1	Analisi del contesto esterno.....	5
1.2	Analisi del contesto interno.....	9
1.2.1	Organigramma dell'ente.....	9
1.2.2	Mappatura dei processi.....	11
Sezione 2.....		13
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	13
2.1	Valore Pubblico.....	13
2.2	Performance.....	14
2.2.1	La programmazione strategico-operativa.....	15
2.2.2	L'impatto del PNRR sulla Provincia.....	18
Protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza.....		18
2.2.3	Performance individuale.....	21
2.2.4	Performance organizzativa di Ente.....	28
2.3	Rischi Corruttivi E Trasparenza.....	32
Sezione 3.....		33
3	ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	33
3.1	Piano Azioni Positive (PAP).....	33
3.2	Formazione Del Personale.....	37
3.2.1	Premessa e quadro normativo.....	37
3.2.2	Linee di indirizzo e obiettivi strategici.....	39
3.2.3	Rilevazione ad analisi del fabbisogno formativo.....	40
3.2.4	Soggetti coinvolti.....	42
3.2.5	Monitoraggio formazione e metodologia didattica.....	42
3.2.6	Tipologie di intervento.....	44
3.2.7	Individuazione delle aree tematiche.....	44
3.2.8	Formazione obbligatoria.....	44
3.2.9	Formazione specialistica trasversale.....	45
3.3	Organizzazione Del Lavoro Agile.....	52
3.4	Piano Triennale di Fabbisogni del Personale.....	53

3.4.1	Premessa	53
3.4.2	Quadro normativo.....	53
3.4.3	I servizi Gestiti	57
3.4.4	L'organizzazione dell'ente.....	58
3.4.5	Il fabbisogno di personale e relativi costi	59
	Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2023.....	62
	Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024.....	64
	Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025.....	65
3.4.6	Compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.....	66
	Sezione 4	70
4	monitoraggio.....	70

ALLEGATO 1 - PTPCT 2023-2025

allegato 1 (1 processi eventi rischiosi e misure);

allegato 1 (2 elenco obblighi, tempistiche e responsabili di trasmissione e di pubblicazione);

ALLEGATO 2 - ELENCO DEL PERSONALE SUDDIVISO PER AREE;

ALLEGATO 3 - ELENCO AUTOMEZZI;

ALLEGATO 4 - REGOLAMENTO LAVORO AGILE

allegato 4 (A - Mappatura processi)

allegato 4 (B - Accordo Individuale Lavoro Remoto - CCNL 2019-2021)

allegato 4 (C - Manifestazione Interesse L.A. CCNL 2019-2021)

allegato 4 (C1 - Manifestazione Interesse REMOTO CCNL 2019-2021)

allegato 4 (D - Accordo Individuale Lavoro Agile - CCNL 2019-2021)

allegato 4 (E - Informativa sicurezza della rete e dei dati CCNL 2019-2021)

allegato 4 (F - Informativa sulla Salute e Sicurezza CCNL 2019-2021)

allegato 4 (G - CheckList_AutoverificaRequisitiPostazioneLavoroAgile)

ALLEGATO 5 - PEG 2023-2025

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese. In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

QUADRO NORMATIVO

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 2023-2025, approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri del consiglio n. 25 del 27/02/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri del consiglio n. 6 del 27/02/2023.

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 (già approvato con deliberazione dell'Amministratore Straordinario, assunti i poteri della giunta), il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Sezione 1

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DI CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

ENTE: PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

INDIRIZZO: VIA MAZZINI 39 - 09013 CARBONIA

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 90038150927

AMMINISTRATORE STRAORDINARIO: ING. MARIO MOSSA

NUMERO DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 2022: 101

NUMERO ABITANTI AL 31 DICEMBRE 2022: 333.621

TELEFONO: 0781-67261 - 070-93561

SITO INTERNET: [HTTPS://WWW.PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT](https://www.provincia.sudsardegna.it)

E-MAIL: PROTOCOLLO@PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT

PEC: PROTOCOLLO@CERT.PROVINCIA.SUDSARDEGNA.IT

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La Provincia del Sud Sardegna, individuata come circoscrizione territoriale dalla Legge Regionale 04.02.2016, n. 2, sino al 31 Dicembre 2016 ha operato tramite le Gestioni Stralcio delle due Province incluse di Carbonia Iglesias e del Medio Campidano. Dal 1° gennaio 2017 svolge appieno la sua attività sul territorio di 107 Comuni.

La Legge Regionale 4 febbraio 2016, n. 2, con l'articolo 29, stabilisce quali sono le Funzioni delle Province della Regione Sardegna, precisando che, in via transitoria e fino alla loro definitiva soppressione, le stesse esercitano le funzioni fondamentali elencate all'articolo 1, comma 85, della legge n. 56 del 2014.

La norma richiamata stabilisce che le province, quali enti con funzioni di area vasta, esercitano le seguenti funzioni fondamentali:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Si pone in evidenza il fatto che le Province della Regione Sardegna sono tutt'ora "dirette" da Amministratori Straordinari nominati dalla Giunta Regionale, ai quali è stato affidato il compito di garantire il funzionamento

dell'Ente in attesa delle consultazioni elettorali per l'individuazione dell'Organo politico di governo degli enti sovra comunali.

La Legge Regionale n. 7 del 12.04.2021 ha approvato la "Riforma dell'assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio marittimo e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali", che istituisce la Città metropolitana di Sassari, modifica la circoscrizione territoriale della Città metropolitana di Cagliari, istituisce le Province del Nord-Est Sardegna, dell'Ogliastra, del Sulcis Iglesiente e del Medio Campidano, modifica la circoscrizione territoriale della Provincia di Nuoro e sopprime infine le Province di Sassari e del Sud Sardegna. Tale assetto territoriale complessivo della Regione Sardegna con la soppressione della Provincia del Sud Sardegna, non ha ancora trovato applicazione in quanto mancano una serie di provvedimenti di carattere amministrativo che rendano in toto applicabile la legge di riforma.

Inoltre la sopra menzionata legge regionale n. 7 è stata impugnata dinanzi alla Corte Costituzionale a seguito del successivo ricorso del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 31 del 23 giugno 2021, pubblicato nel BURAS in data 8 luglio 2021.

Con sentenza n. 68 del 2022 la Corte Costituzionale ha dichiarato inammissibili le questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6 della legge della Regione Sardegna 12 aprile 2021, n. 7 (Riforma dell'assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio marittimo e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali), promosse, in riferimento all'art. 43, secondo comma, della legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 3 (Statuto speciale per la Sardegna), dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

Conseguentemente, in riferimento a quanto sopra esposto, la nuova riforma delle circoscrizioni provinciali della Regione Sardegna è rimasta inattuata per tutto il 2021, senza peraltro avere nessuna certezza in merito a quanto avverrà nel corso del 2022 e nel 2023, poiché le tempistiche non risultano determinabili.

Territorio e Strutture

Superficie Kmq. 6.531

<u>Abitanti</u>	333.621 (al 31.12.2022 - fonte Istat) Di cui 167.213 maschi e 169.965 femmine
<u>Densità</u>	52 ab./km²
<u>Comuni</u>	107 comuni

La Provincia occupa la parte meridionale della Sardegna e confina a sud con la Città Metropolitana di Cagliari; a nord-est con la Provincia di Nuoro e a nord-ovest con la Provincia di Oristano.

Comprende un territorio molto ampio si estende infatti dalla costa sud-est alla costa sud-ovest e comprende le seguenti regioni storiche: Sarrabus, Gerrei, Sarcidano, Marmilla, Trexenta, Parteolla, Campidano e Campidano di Cagliari, Capoterra, Sulcis, Iglesiente e Linas, fanno parte del territorio provinciale anche le isole dell'arcipelago del Sulcis, l'isola Serpentara, l'isola dei Cavoli ed altre più piccole. Un territorio ampio, caratterizzato morfologicamente, da un'ampia pianura (Campidano) delimitata ad ovest, est e nord da dei massicci montuosi. Una realtà eterogenea composta da una vasta pluralità di contesti, economici e culturali, a volte anche molto lontani tra loro.

Gli indicatori del mercato del lavoro, dai dati diffusi da ISTAT indicano un tasso di disoccupazione al 2022 sul territorio dell'Ente che si attesta complessivamente al 12.3%.

Fanno parte del territorio provinciale i seguenti 107 Comuni

Arbus	Giba	Pimentel	Seulo
Armungia	Goni	Piscinas	Siddi
Ballao	Gonnesa	Portoscuso	Siliqua
Barrali	Gonnosfanadiga	Sadali	Silius
Barumini	Guamaggiore	Samassi	Siurgus Donigala
Buggerru	Guasila	Samatzai	Soleminis
Burcei	Guspini	San Basilio	Suelli
Calasetta	Iglesias	San Gavino Monreale	Teulada
Carbonia	Isili	San Giovanni Suergiu	Tratalias
Carloforte	Las Plassas	San Nicolò Gerrei	Tuili
Castiadas	Lunamatrona	San Sperate	Turri
Collinas	Mandas	San Vito	Ussana
Decimoputzu	Masainas	Sanluri	Ussaramanna
Dolianova	Monastir	Santadi	Vallermosa
Domus de Maria	Muravera	Sant'Andrea Frius	Villacidro
Domusnovas	Musei	Sant'Anna Arresi	Villamar
Donori	Narcao	Sant'Antioco	Villamassargia
Escalaplano	Nuragus	Sardara	Villanova Tulo
Escolca	Nurallao	Segariu	Villanovaforru
Esterzili	Nuraminis	Selegas	Villanovafranca
Fluminimaggiore	Nurri	Senorbì	Villaperuccio
Furtei	Nuxis	Serdiana	Villaputzu
Genoni	Orroli	Serramanna	Villasalto
Genuri	Ortacesus	Serrenti	Villasimius
Gergei	Pabillonis	Serri	Villasor
Gesico	Pauli Arbarei	Setzu	Villaspeciosa
Gesturi	Perdaxius	Seui	

La Provincia del Sud Sardegna, a seguito della L.R. n. 2/2016, ha incorporato al suo interno le cessate Province di Carbonia Iglesias e del Medio Campidano, nonché parte del territorio della cessata Provincia di Cagliari, con i relativi rapporti attivi e passivi. Ciò ha fatto sì che l'Ente subentrasse anche nella titolarità delle seguenti partecipazioni:

- SI Servizi s.r.l : Società in house che svolge attività strettamente strumentale nei confronti della ex Provincia di Carbonia Iglesias, ora Provincia del Sud Sardegna, posseduta al 100% dalla provincia, con 9 dipendenti a tempo indeterminato e 2 LSU (interamente finanziati dalla Regione Sardegna).

- Proservice S.p.A.: Con deliberazione n. 23 del 16.12.2016 dell'Amministratore straordinario della Provincia del Sud Sardegna è stata acquisita al patrimonio della Provincia a titolo gratuito dalla cessante Provincia di Cagliari una quota pari al 24,61% del capitale sociale della Proservice, Società in house della Provincia di Cagliari

La stessa società assolve ai servizi strumentali nella manutenzione edilizia e impiantistica delle sedi istituzionali e delle scuole provinciali, nella manutenzione delle strade provinciali mediante numerose sedi operative dislocate nel territorio provinciale, nella lotta agli insetti nocivi nell'intero territorio provinciale. In applicazione del combinato disposto dell'art.18 della citata legge regionale n. 2/2016 e della Deliberazione della G.R. n. 57/12 del 25.10.2016, a partire dall'1.1.2017, la Provincia del Sud Sardegna ha assunto la responsabilità della erogazione dei servizi di competenza nell'intero territorio della cessata Provincia di Cagliari ad eccezione di quello di competenza della Città metropolitana di Cagliari.

La compartecipazione della Provincia del Sud Sardegna alla compagine azionaria della Proservice attua il dispositivo della Deliberazione della G.R. n. 57/12 avente ad oggetto "L.R. 4 febbraio 2016 n. 2 - Riordino del sistema delle Autonomie locali della Sardegna.

Evoluzione delle situazioni emergenziali e l'avvio e l'attuazione del PNRR.

In termini generali, le situazioni emergenziali da un lato possono avere significativo impatto sul tessuto sociale e sulle attività economiche nella Provincia e sulla situazione complessiva di vita e lavoro dei cittadini, dall'altro e correlativamente rendono necessarie attività e procedure amministrative che, caratterizzate da straordinarietà o eccezionalità (sotto il profilo sia della provenienza o entità delle risorse da investire che della disciplina e degli interventi organizzativi necessari) potrebbero richiedere maggiore attenzione anche da parte del sistema approntato per la prevenzione della corruzione considerate le significative risorse pubbliche investite, l'eccezionalità (talora in funzione acceleratoria e semplificatoria) delle procedure speciali e l'eventuale maggiore vulnerabilità.

Nelle analisi di contesto degli anni scorsi si era dato più specifico rilievo, ad esempio, alle situazioni emergenziali conseguenti dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 che ha avuto impatti significativi sotto il profilo sanitario, economico, sociale e istituzionale.

A partire dagli anni 2022 e 2023 è stata considerata la significativa portata del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si articola in sei Missioni (digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute) e 16 Componenti.

L'impatto del PNRR quale elemento di contesto esterno è quindi molteplice: attiene all'entità e articolazione degli investimenti, all'entità e articolazione delle riforme di sistema, agli effetti di entrambi sul piano economico, all'impatto organizzativo dell'attuazione degli interventi da parte delle pubbliche amministrazioni, agli effetti delle riforme sulle attività e sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni. Tale significativo impatto si avrà sia a livello nazionale che nei diversi ambiti territoriali. Anche la provincia ne è significativamente interessata.

Anche in questa diversa fase sussistono certamente rischi di cattiva gestione che ineriscono il pericolo di non rispettare condizioni, termini, scadenze connesse ai cronoprogrammi previsti per l'utilizzo delle risorse. Si intende che l'esigenza di osservare tempistiche stringenti per la realizzazione di interventi complessi può condurre ad un impiego in assenza di presupposti e requisiti oppure, al contrario, il necessario rispetto di complesse procedure in carenza dell'assetto organizzativo adeguato potrebbe rendere impossibile utilizzare le risorse nei tempi prescritti, con conseguente perdita dei finanziamenti e mancata realizzazione degli interventi.

Per l'analisi di contesto è rilevante anche considerare il modello organizzativo e di governance del PNRR configurati al fine di garantire l'efficace attuazione del PNRR, con i decreti-legge n. 77/2021 e n. 80/2021, per favorire le interlocuzioni con la U.E. in tutte le fasi di attuazione, controllo e rendicontazione. La normativa interna ha delineato un modello organizzativo articolato su due livelli di gestione: un livello di presidio e coordinamento e un livello di attuazione delle misure. In particolar modo, l'articolo 9, comma 1, del decreto legge n. 77/2021 prevede che alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR provvedono le amministrazioni centrali, le Regioni e gli enti locali, sulla base delle specifiche competenze istituzionali ovvero sulla base della diversa titolarità degli interventi definita nel PNRR, attraverso le proprie strutture o avvalendosi di soggetti attuatori esterni individuati nel PNRR oppure con le modalità previste dalla normativa nazionale ed europea vigente. Sull'attuazione di tali interventi opera la supervisione della Cabina di regia, di cui all'articolo 2 del D.L. n. 77/2021, titolare dei poteri di indirizzo, impulso e coordinamento generale sull'attuazione degli interventi del PNRR. La Cabina di regia è affiancata dal Tavolo permanente per il partenariato territoriale, economico e sociale, costituito dai rappresentanti delle parti sociali, del Governo, delle Regioni, delle Province autonome e degli enti locali, che esercita funzioni consultive nelle materie e per le questioni connesse all'attuazione del PNRR.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

La forte carenza di personale che caratterizza da diversi anni la provincia, non ha permesso di adeguarsi pienamente al processo di riforma che sta caratterizzando la Pubblica Amministrazione del nostro Paese. In attesa di poter avviare una riorganizzazione più ampia dell'articolazione organizzativa, al fine di garantire l'efficace attuazione del PNRR, con determinazione SG n.6 del 06.04.2022, è stato istituito l'ufficio coordinamento intersettoriale PNRR, incardinato nel servizio Sviluppo Organizzativo e Nucleo di Valutazione. Successivamente, con delibera n. 26 del 08.03.2023 si è costituita formalmente la Cabina di regia PNRR, con funzioni di indirizzo e di impulso alla partecipazione attiva di tutto l'Ente all'attuazione del PNRR, con particolare riguardo alle attività di programmazione, attuazione e monitoraggio strategico della gestione degli interventi.

1.2.1 Organigramma dell'ente

Macrostruttura

La Macrostruttura della Provincia del Sud Sardegna approvata con Deliberazione dell'Amministratore straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n. 9 del 20/07/2016 e aggiornata con Deliberazione n. 86 del 4.09.2017 consta di cinque aeree, di seguito elencate, affidate a tre dirigenti, di cui uno con competenze tecniche, con contratto a tempo determinato a seguito di selezione per un incarico dirigenziale ex art. 110, comma 1, d.lgs. 267/00, e due con competenze amministrative, mentre il Dipartimento è sotto la responsabilità del Segretario Generale.

1. AREA AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE: Dott.ssa Speranza Schirru

1. Amministrativo; Ausiliari; Protocollo e Archivio;
2. Affari Legali e Contenzioso;
3. Patrimonio;
4. Informativi e Ced;
5. Gestione giuridica delle Risorse Umane;

2. AREA FINANZIARIA: Dott.ssa Speranza Schirru

1. Entrate e Tributi; Programmazione;
2. Rendicontazione e Controllo;
3. Società Partecipate;
4. Gestione Bilancio;
5. Ragioneria;
6. Provveditorato;
7. Gestione economica delle Risorse Umane;

3. AREA APPALTI, CONTRATTI WELFARE E CULTURA: Dott.ssa Anna Maria Congiu

1. Appalti e contratti;
2. Istruzione e programmazione della Rete Scolastica;
3. Turismo Sport e Cultura; Politiche Giovanili e Politiche Sociali;

4. AREA LAVORI PUBBLICI: Ing. Mulas Alessandro

1. Progettazione e Manutenzione;
2. Viabilità; Espropri concessioni e autorizzazioni;

3. Trasporti;
4. Pianificazione Territoriale ed Urbanistica;
5. **AREA AMBIENTE:** Dott.ssa Anna Maria Congiu
 1. Ambiente;
 2. AIA -Impianti Termici;
 3. AUA;
 4. Produzione e trasporto di energia;
 5. Rifiuti;
 6. Risorse Idriche;
 7. Aree Protette e biodiversità;
6. **DIPARTIMENTO DI PRESIDENZA E SEGRETERIA:** Dott.ssa Lucia Tegas, Segretario Generale
 1. Organi Istituzionali;
 2. Sviluppo organizzativo e Nucleo di valutazione;
 3. Controlli interni Trasparenza e Anticorruzione;
 4. Segreteria Generale;
 5. Ufficio Stampa;

La Dotazione Organica è stata approvata con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n° 10 del 25/07/2016 e Deliberazione n°4 del 18/01/2017; L'Assegnazione del personale alla macrostruttura approvata con Deliberazione dell'Amministratore straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n° 11 del 25/07/2016;

Il Funzionigramma approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario con i poteri della Giunta Provinciale n° 37 del 13/10/2016 ove sono individuati i servizi e definite le competenze dell'Ente facenti capo a ciascuna area.

I dirigenti hanno provveduto con proprie determinazioni all'istituzione degli uffici e all'assegnazione del personale agli stessi seppure con grandi difficoltà gestionali in quanto il personale attualmente in servizio, che si approssima alle 100 unità.

Data l'estensione del territorio, l'Ente è strutturato in diverse sedi dislocate: Carbonia sede amministrativa, Sanluri, Iglesias e una sede operativa a Cagliari.

La Provincia esercita le funzioni previste dallo Statuto agli art. 11 e 12 come di seguito indicate:

Funzioni fondamentali:

- funzioni di governo di area vasta attraverso una costante raccolta ed elaborazione dei dati in stretta collaborazione con i Comuni, singoli e associati, del suo territorio.
- approva e aggiorna propri indirizzi, mediante i quali sono definiti gli obiettivi generali, settoriali e trasversali di sviluppo nel medio e lungo termine per il territorio, individuando le priorità di intervento, le risorse necessarie al loro perseguimento e il metodo di attuazione.
- attività elencate all'articolo 1, comma 85, della L. n. 56 del 2014 e dell'articolo 29 della L.R. n. 2 del 2016.
- la Provincia è consapevole che lo sviluppo delle attività umane dipende dalla qualità degli ecosistemi

che lo sostengono a livello locale e globale, che esistono limiti di sicurezza che non devono essere superati e che ciò pone inevitabilmente dei limiti alla crescita economica, quando questa è basata sul consumo delle risorse e produce rifiuti e sostanze inquinanti.

- cura la migliore tutela e valorizzazione delle risorse ambientali, naturali e paesaggistiche, come beni primari della collettività e delle generazioni future e persegue il contenimento del consumo del suolo.
- la Provincia è proprietaria e gestisce, con compiti di manutenzione e sviluppo, la rete della viabilità provinciale e garantisce la gestione dei principali collegamenti sovra comunali.
- Individua nella qualità del sistema integrato educativo scolastico il fattore fondamentale di sviluppo sociale, culturale e professionale dei cittadini e opera, nell'ambito delle attribuzioni che le sono conferite in materia di programmazione provinciale della rete scolastica e di gestione dell'edilizia scolastica, al fine di assicurare le condizioni più adeguate ed efficaci per lo svolgimento delle funzioni di istruzione e formazione.
- persegue la realizzazione delle pari opportunità, agendo contro ogni discriminazione basata sul sesso e operando anche mediante azioni di contrasto alla povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi socio-sanitari, di partecipazione al lavoro e allo sviluppo economico, nonché di accesso alle cariche istituzionali e ai processi decisionali.

Funzioni fondamentali che la Provincia svolge d'intesa con i Comuni del territorio:

Quale ente territoriale di area vasta, la Provincia può fornire assistenza tecnica-amministrativa agli enti locali del territorio, può prestare servizi e promuovere attività a favore dei Comuni, singoli e associati, d'intesa con questi. In particolare, può esercitare funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

La Provincia può stipulare accordi, convenzioni e altre forme di cooperazione e collaborazione con i Comuni del territorio o le loro Unioni ai fini della organizzazione e gestione comune di servizi e funzioni, o per la realizzazione di opere pubbliche di comune interesse.

La Provincia può promuovere la cooperazione tra le amministrazioni locali del territorio provinciale per ottimizzare l'efficienza dei rispettivi uffici e servizi secondo criteri di efficacia, economicità, trasparenza, semplificazione e valorizzazione delle professionalità di dirigenti e dipendenti.

Principali scelte programmatiche

La Provincia ha approvato con Deliberazione dell'Amministratore Straordinario, con i poteri del Consiglio Provinciale n. 5 del 27/02/2023, il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e in pari data il bilancio di previsione 2023-2025, con Deliberazione n. 6;

1.2.2 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della

corruzione. È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
Dipartimento di Presidenza e Segreteria	16
Ambiente	46
Lavori Pubblici	31
Finanziaria	68
Welfare e cultura	41
Appalti	8

Area di rischio	Numero processi
Area acquisizione e gestione del personale	5
Affidamento di lavori, servizi e forniture	25
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	5
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	18
Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	47
Controlli verifiche ispezioni e sanzioni	1
Incarichi e nomine	2
Affari legali e contenzioso	1
Tutela e valorizzazione dell'ambiente	35

Sanzioni ambientali	1
Autorizzazioni e controlli in materia di trasporto privato	4
Gestione delle strade provinciali	2
Gestione dell'edilizia scolastica	1
Procedimenti di attuazione PNRR	1

per il dettaglio relativo al PTPCT 2023, ai processi mappati e all'elenco dei responsabili dei dati ai sensi del decreto n. 33/2013, si rimanda allegato 1 del presente PIAO per farne parte integrante, visibile anche al seguente link:

<https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=2&IDNODE=2188>

Sezione 2

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Un'amministrazione crea Valore Pubblico quando le sue politiche - e le azioni messe in campo per realizzarle - contribuiscono ad aumentare il livello di benessere ambientale, economico e sociale della società e del territorio in cui opera. Tale finalità deve rappresentare la guida per tutti i livelli di programmazione dell'Ente, a partire dalla definizione degli obiettivi strategici, che individuano le finalità dell'azione pubblica e le risorse destinate a ciascuna di esse, in modo da permettere la realizzazione delle priorità politiche di intervento dirigendole alla produzione di un risultato comune in termini di valore aggiunto per la società.

Per verificare la capacità dell'Ente di produrre Valore Pubblico, occorre misurare qualitativamente e quantitativamente l'impatto sulla collettività e sul territorio delle azioni messe in campo in termini di effetti provocati, intenzionali e non intenzionali, e cambiamenti ottenuti grazie ad esse sulla comunità di riferimento. Esigenza centrale di tale valutazione, il cui scopo è quello di misurare l'efficacia delle azioni e delle politiche e di apportare gli eventuali correttivi necessari, è quella di individuare, innanzitutto, gli stakeholders di riferimento, ossia tutti i soggetti, individui e/o organizzazioni (es. cittadini, famiglie, imprese, ecc.), il cui benessere è, in ultima istanza, negativamente o positivamente influenzato dal risultato delle azioni intraprese dalla provincia e, in generale, dai soggetti pubblici e privati coinvolti.

Sulla base delle analisi di contesto sono stati definiti gli Obiettivi di Valore Pubblico finalizzati a generare valore aggiunto nei diversi ambiti di azione dell'Ente e a produrre, quindi, un impatto positivo ambientale, sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l'amministrazione e sulle relative condizioni ambientali, in ambito economico, sui molteplici soggetti dell'economia (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche dei cittadini, e in ambito sociale, sui diversi membri

della società (giovani, anziani, famiglie ecc.) e sulle relative condizioni sociali, anche in termini di tutela della salute.

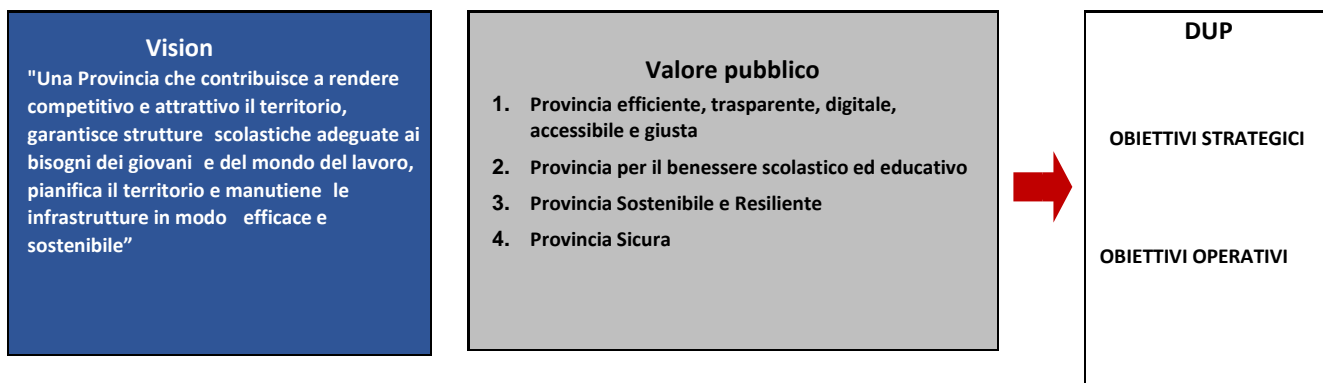
Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione.

VALORE PUBBLICO	
Obiettivo di Valore Pubblico	La valutazione partecipativa dell'amministrazione effettuata attraverso la rilevazione degli impatti dei servizi erogati dall'ente attraverso indagine annuale di customer satisfaction sugli obiettivi prefissati di Valore Pubblico. Il monitoraggio rappresenta non soltanto uno strumento consuntivo ma anche propulsivo ed utile ai fini della programmazione futura finalizzata al miglioramento delle attività e dei servizi erogati. Il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza. La rilevazione della soddisfazione degli utenti è finalizzata al superamento dell'autoreferenzialità, a comprendere sempre meglio le esigenze dei destinatari delle proprie attività ed a sviluppare l'ascolto e la partecipazione dei cittadini alla realizzazione delle politiche pubbliche. Il controllo sulla qualità dei servizi si focalizzerà su singoli servizi o sull'insieme dei servizi erogati dall'ente. Si realizzerà mediante strumenti idonei, quali: questionari, segnalazioni e reclami.
Valore Pubblico atteso	Proseguimento dell'indagine annuale di Customer Satisfaction per creare valore pubblico. A tale scopo saranno formulati e sperimentati di nuovi questionari, anche in modalità telematica, in relazione ai servizi individuati dalle aree ed in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - sulla corretta fruizione e miglioramento dello sportello telematico e dei servizi erogati ; - sul monitoraggio della viabilità costiera di particolare impatto turistico e rilevazione e recupero rifiuti.

STRATEGIA			
Obiettivo Strategico			Peso
Obiettivo Strategico del DUP			100%
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	COMPORTAMENTI	VALORE PUBBLICO
40	20	20	20

2.2 PERFORMANCE

Gli Obiettivi di Valore Pubblico, individuati anche alla luce dell'analisi di contesto interno ed esterno presentati precedentemente, sono stati suddivisi come segue:



2.2.1 La programmazione strategico-operativa

Indirizzo strategico 1			
Obiettivo strategico Missione	Obiettivo operativo	Validità	Unità
Provincia Digitale ed Accessibile	Ammodernamento, efficienza e modernizzazione della macchina amministrativa	2023 – 2025	Servizi Informativi e CED – Servizio Protocollo e archivio
	Fascicolazione migliorata per il protocollo informatico	2023 – 2025	Servizi Informativi e CED – Servizio Protocollo e archivio
Miglioramento efficienza, trasparenza e legalità	Controllo atti e monitoraggio attuazione misure di prevenzione con finalità di supporto nell'esecuzione degli adempimenti degli uffici e di aumento dei livelli di trasparenza ed efficienza	2023 – 2025	Dipartimento - Obiettivo dell'Ente
	Controllo di gestione razionalizzazione delle spese	2023 – 2025	Obiettivo dell'Ente
	Sviluppo delle attività di informazione e trasparenza	2023 – 2025	Dipartimento - Obiettivo dell'Ente
Obiettivo strategico Missione	Obiettivo operativo	Validità	Unità
Miglioramento efficienza, trasparenza e legalità	La valutazione partecipativa dell'Amministrazione – proseguimento dell'indagine annuale di Customer Satisfaction per creare valore pubblico. Sperimentazione nuovi questionari. Avvio controllo di qualità.	2023 – 2025	Dipartimento - Obiettivo dell'Ente

	Reingegnerizzazione delle disposizioni regolamentari a disciplina del funzionamento dell'Ente	2023 – 2025	Dipartimento - Obiettivo dell'Ente
	Gestione appalti	2023 – 2025	Servizio Appalti e contratti – Obiettivo dell'Ente
	Sistema di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza: misure anche rivolte alle azioni comprese nel programma di attuazione del PNRR	2023 – 2025	Dipartimento - Obiettivo dell'Ente
Qualificazione e valorizzazione professionalità interne	Formazione e aggiornamento miglioramento competenze e valorizzazione delle professionalità – Attuazione del Piano Formativo Provinciale 2023/2025	2023 – 2025	Servizio Gestione risorse umane- Obiettivo dell'Ente
Ottimizzazione sistema dei Controlli	Sistema di collaborazione con organismi partecipati per il rispetto della normativa vigente	2023 – 2025	Servizio Società Partecipate
	Implementazione del Sistema di Controllo di Gestione.	2023-2025	Servizio Ragioneria - Obiettivo dell'Ente

Indirizzo strategico 2

Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Validità	Unità
Provincia Protagonista del PNRR	Piano di razionalizzazione rete scolastica	2023 – 2025	Servizio Istruzione e programmazione della rete scolastica
	Supporto contabile alla realizzazione del PNRR	2023 – 2025	Dipartimento - Area Finanziaria - Servizio Edilizia scolastica
	Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti	2023 – 2025	Dipartimento- Area Finanziaria - Servizio viabilità - Servizio Appalti e contratti

	Programma di investimenti per l'edilizia scolastica	2023 – 2025	Servizio viabilità
	Programmazione rete scolastica, diritto allo studio, gestione delle palestre, trasporto scolastico ed assistenza educativa	2023 – 2025	Servizio Istruzione e programmazione della rete scolastica
	Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Supervisione e Monitoraggio	2023 – 2025	Dipartimento

Indirizzo strategico 3			
Obiettivo strategico		Validità	Unità
Obiettivo operativo			
Provincia per la tutela del territorio e dell'ambiente		2023 – 2025	Area Ambiente
Provincia per la tutela del territorio e dell'ambiente	Piano azioni positive - PARI OPPORTUNITÀ	2023 – 2025	Obiettivo di Ente
Valorizzazione del Patrimonio	Valorizzazione strategica e territoriale del Patrimonio	2023 – 2025	Servizio Patrimonio – Area Lavori Pubblici – Area Ambiente

Indirizzo strategico 4			
Obiettivo strategico	Obiettivo operativo	Validità	Unità
Efficientamento della Sicurezza del personale provinciale, degli utenti della strada e della rete viaria	La sicurezza per gli utenti della strada	2023 – 2025	Servizio Viabilità

	Sistema di Prevenzione e Protezione - D.lgs. n.81/2008	2023 – 2025	Spp Datore di lavoro Obiettivo dell'Ente
	Miglioramento manutenzione rete stradale	2023 – 2025	Servizio Viabilità

Le direttrici della programmazione strategico-politica sopra definita sono inoltre integrate dalle misure volte all'attuazione degli interventi del PNRR, nonché dagli obiettivi definiti nel Piano Triennale delle Azioni Positive e nel Piano triennale per la transizione al digitale della Provincia, riportati nella sottosezione "Performance".

In questa sede è opportuno rimarcare il contributo che può derivare dal progetto "*Il Benessere equo e sostenibile delle province (BES)*", sviluppato in collaborazione tra gli Uffici di Statistica delle Province Italiane e l'ISTAT, con lo scopo di creare un Sistema Informativo Statistico a supporto della programmazione strategica e operativa degli Enti di Area Vasta.

Nell'ambito del lavoro del BES sono stati infatti selezionati gli "indicatori per il DUP", una base informativa confrontabile tra tutti i predetti Enti che può offrire un patrimonio informativo molto utile in fase di programmazione.

2.2.2 L'impatto del PNRR sulla Provincia

Protocollo d'intesa con la Guardia di Finanza

La Provincia consapevole che un intervento dalla portata epocale come il PNRR, destinato ad essere il volano per il rilancio e la crescita del nostro Paese, richiede la già stretta sinergia tra le Amministrazioni, in linea, peraltro, con quanto richiesto dalle norme europee, ha siglato il protocollo d'intesa con il Comando Provinciale della Guardia di Finanza con l'obiettivo di implementare la reciproca collaborazione e garantire un adeguato presidio di legalità a tutela delle risorse del PNRR. La modalità di collaborazione sarà basata sulla condivisione di un importante patrimonio informativo, costituito da dati e informazioni sui progetti ammessi a finanziamento, sulle imprese interessate quali contraenti generali, appaltatori e subappaltatori, su ogni soggetto comunque ricompreso nella progettazione ed esecuzione dell'opera, sugli importi di aggiudicazione e tempistiche di realizzazione. Gli esiti degli accertamenti della Guardia di Finanza saranno segnalati alla Provincia per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

Il protocollo d'intesa è quindi teso a preordinare le condizioni affinché l'opportunità rappresentata dalle ingenti risorse del Piano possa dispiegarsi in maniera efficiente e tempestiva, conseguendo gli obiettivi di crescita che il Piano stesso di prefigge.

La Provincia interviene nelle seguenti direzioni:

favorire l'accesso degli enti locali alle risorse del PNRR. A questo obiettivo primario è previsto che si aggiunga, inoltre, il supporto al monitoraggio dei progetti PNRR già finanziati e alla partecipazione ai futuri bandi.

La Provincia opera come Soggetto attuatore a cui è demandata l'attuazione dei singoli progetti finanziati nell'ambito del PNRR (ai sensi dell'art. 9, d.l. n. 77/2021, conv. con mod. da l. n. 108/2021). I Soggetti attuatori sono tenuti ad avviare tempestivamente le attività progettuali per garantire il rispetto dei cronoprogrammi attuativi e di spesa, il conseguimento nei tempi previsti di milestone e target (obiettivi strategici PNRR).

In considerazione del complessivo impatto dell'attuazione del PNRR e delle altre opere finanziate con PNC o con altre risorse, si rende necessario un maggior presidio delle tempistiche di progettazione e realizzazione degli investimenti pubblici in capo alla Provincia.

A tal fine la sottosezione Performance del PIAO comprende specifici obiettivi di "Coordinamento operativo e monitoraggio tempi di realizzazione opere pubbliche di competenza della Provincia, in concorso con altri Dirigenti". L'obiettivo, comune a tutti i Dirigenti che a vario titolo hanno responsabilità sulla gestione e realizzazione delle opere finanziate, assicura l'apporto di ciascun servizio della Provincia al corretto dispiegarsi delle azioni ed ai controlli di competenza.

Tra le principali attività di competenza del Soggetto attuatore nella realizzazione dei progetti PNRR rientrano anche i Controlli Amministrativi nel rispetto della legislazione vigente, al fine di garantire la regolarità delle procedure. La Provincia ha ritenuto di disporre in sede di predisposizione del Piano annuale di controllo la sottoposizione al controllo successivo di regolarità amministrativa di tutti gli atti relativi ad interventi finanziati con PNRR, in conformità alla normativa e promuovere azioni finalizzate alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione ed in materia di codice di comportamento ed antiriciclaggio.

Per quanto riguarda l'attuazione degli obblighi di trasparenza la collaborazione da parte del RPCT si pone nella creazione, all'interno del sito istituzionale, di una sezione riservata al PNRR all'interno della quale è possibile prendere visione delle proposte progettuali candidate, in risposta agli avvisi emessi dalle Amministrazioni titolari degli interventi, a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e ammesse a finanziamento. Sarà possibile seguire lo stato di avanzamento dei progetti tramite link alle pagine dedicate alle procedure delle [gare PNRR](#), che vengono costantemente aggiornate a cura dell' [Ufficio di coordinamento intersettoriale per il PNRR](#).

In merito alle misure per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza - PNRR, la Provincia di Sud Sardegna ha presentato progetti attraverso le proprie strutture organizzative.

Il PNRR e le scuole della Provincia

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza ha destinato a Province e Città Metropolitane 2,6 miliardi di euro per la costruzione, la messa in sicurezza e la riqualificazione delle scuole, il potenziamento delle relative infrastrutture e sviluppa sinergie con interventi infrastrutturali nelle scuole.

Nel campo della programmazione dell'edilizia scolastica la Provincia sta realizzando, per quanto le compete, le misure attuative del Piano nazionale per la Ripresa e Resilienza, partecipando ad alcuni bandi espressamente dedicati alle proprie funzioni, in particolare si tratta dei fondi per la messa in sicurezza e l'efficientamento energetico e realizzazione di nuovi edifici delle scuole secondarie superiori.

Il Piano Nazionale per la ripresa e resilienza (PNRR) di cui al Regolamento (UE) n. 2121/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12/2/2021, ha incluso quale quota di cofinanziamento nazionale, anche gli interventi dei due decreti autorizzativi seguenti:

Per ciascun Obiettivo di Valore Pubblico, sono stati individuati gli indicatori di impatto ritenuti più coerenti e significativi della misura in cui l'azione provinciale produce Valore Pubblico,

Come già detto, occorre tenere presente che al conseguimento degli Obiettivo di Valore Pubblico indicato, e quindi al miglioramento dei relativi indicatori di impatto, concorrono una pluralità di soggetti, territoriali e locali, pubblici e privati. Gli effetti delle azioni sono spesso rilevabili solamente nel medio-lungo periodo, e possono essere evidentemente condizionati da variabili non prevedibili e situazioni contingenti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance individuale assegnati a ciascuna unità organizzativa della struttura dell'Ente.

UNITA' ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE
Area Amministrativa	6
Area Finanziaria	6
Area Ambiente	4
Area Appalti e Contratti, Welfare e Cultura	4
Area Lavori Pubblici	5
Dipartimento di Presidenza e Segreteria	5

2.2.3 Performance individuale

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE Area Amministrativa e r.u. Dott.ssa SCHIRRU		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
						0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%
Obiettivo di Performance	Performance attesa					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata] *100	12,00	3,33	0,00		x				
Completamento del processo di adeguamento dei profili professionali introdotto al CCNL Funzioni locali triennio 2019/2021, secondo quanto disposto dalla Delibera n. 45 del 27/03/2023 entro il 30/06/2023	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata] *100	12,00	3,33	0,00		x				
Entro il 31.12.2023 Adempimenti relativi all'aggiornamento della sezione 2 (sottosezione 2.1) e della sezione 3 del PIAO	Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100 - Indicatore Temporale: Formula = [Tempo Realizzato / Tempo Programmato 31/12/2023]*100	12,00	3,33	0,00		x				
Dismissione delle autovetture obsolete entro il 31.12.2023	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata] *100	8,00	2,22	0,00		x				
Entro il 30.06.2023 Predisposizione del bando per l'affidamento dell'Hotel Mezzaluna di Carloforte. La realizzazione dell'obiettivo è subordinata al ricevimento da parte dell'Area Lavori Pubblici della stima dell'immobile.	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata] *100 Formula = [Tempo Realizzato / Tempo Programmato 31/12/2023]*100	12,00	3,33	0,00		x				
Predisporre di un piano di operatività prevedendo fasi e tempistiche delle attività /piani di azioni contenuti nei documenti di programmazione dell'ente e realizzazione nel rispetto delle tempistiche previste negli stessi.	Entro 15 giorni dall'approvazione PIAO.	16,00	4,44	0,00		x				
Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale		Assoluto	Peso Relativo		Valutazione					
		72,00	20,00		0	0	0	0	0	

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE Area Finanziaria Dott.ssa SCHIRRU		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
						0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%
Obiettivo di Performance	Performance attesa					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Piennamente Raggiunto
Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.	Formula = [Azione Attuata / Azione Programmata] * 100	12,00	3,33	0,00		x				
Controllo di gestione: 1) Imputazione centri di costo per le annualità 2022 e 2023 2) n. 1 relazione annuale controllo di gestione 3) Determinazione del costo delle attività/processi individuati e del costo per unità di output ove questi ultimi sono stati individuati e ove ritenuto un dato utile a supporto delle decisioni	1) Imputazione ai centri di costo anno 2022 entro 30/09/2023; 2) Imputazione ai centri di costo anno 2023 entro la chiusura dell'esercizio finanziario; 3) Predisposizione di n. 1 relazione annuale controllo di gestione entro il 31/12/2023	12,00	3,33	0,00		x				
Predisposizione della piattaforma contrattuale integrativa seguito dell'approvazione del CCNL comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021. Entro il 30.04.2023:	Formula = [Adempimenti attuati / Adempimenti in capo al CdR] * 100 Indicatore Temporale: Formula = [Tempo Realizzato / Tempo Programmato 30/04/2023] * 100	12,00	3,33	0,00		x				
Dismissione beni obsoleti entro il 31.12.2023	Formula = [Azione Attuata / Azione Programmata] * 100	8,00	2,22	0,00		x				
Entro il 31.12.2023 - Adempimenti relativi all'aggiornamento della sottosezione 3 sezione 3 del PIAO - fabbisogno del personale	Formula = [Azione Attuata / Azione Programmata] * 100	12,00	3,33	0,00		x				
Predisporre di un piano di operatività prevedendo fasi e tempistiche delle attività / piani di azioni contenuti nei documenti di programmazione dell'ente e realizzazione nel rispetto delle tempistiche previste negli stessi	Entro 15 giorni dall'approvazione del PIAO.	16,00	4,44	0,00		x				
Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale		Assoluto	Peso Relativo		Valutazione					
		72,00	20,00		0	0	0	0	0	

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA AMBIENTE Dott.ssa CONGIU		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
						0% ÷ 20%	21% ÷ 51%	51% ÷ 70%	71% ÷ 91%	91% ÷ 100%
Obiettivo di Performance	Performance attesa					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
<p>L'amministrazione provinciale del Sud Sardegna non si è ancora dotata di un piano finalizzato al controllo ed al contenimento della specie di "scrofa medionalis" e "scrofa majori" la cui presenza ha raggiunto, in alcuni comuni della provincia dimensioni tali da causare ingenti danni all'agricoltura oltre che pericolo per la viabilità. Il piano è lo strumento imprescindibile per le successive attività di contenimento. La bozza del piano, approvata dall'Amministrazione Provinciale, dovrà essere inviata all'amministrazione regionale per il proseguo dell'iter.</p>	<p>quantitativo: predisposizione del piano temporale: adozione ad opera del consiglio provinciale: 30 settembre 2023 Formula $= \frac{\text{Tempo Realizzato}}{\text{Tempo Programmato}} \times 100$ 31/12/2023</p>	12,00	4,00	0,00		x				
<p>Risultano attualmente giacenti e non evase presso gli uffici oltre 130 domande di abilitazione all'esercizio dell'attività venatori. l'obiettivo prevede che siano interamente istruite ed esaminate, a mezzo della apposita commissione d'esame.</p>	<p>100% di richieste avviate all'esame della commissione rispetto a quelle pervenute al 31.12.2022 Formula $= \frac{\text{Adempimenti attuati}}{\text{Adempimenti in capo al CdR}} \times 100$</p>	16,00	5,33	0,00		x				
<p>Risultano attualmente disponibili in bilancio circa 2,7 mil/euro di trasferimenti regionali per la concessione di contributi a privati finalizzati alla rimozione dell'amianto negli edifici privati. l'obiettivo consiste nell'attivazione degli strumenti necessari all'impiego delle somme, mediante la pubblicazione di uno o più bandi. L'obiettivo, per la sua natura, dovrà essere articolato nel triennio 2023/2025. Nell'anno 2023 sarà assicurare la pubblicazione del bando e l'acquisizione delle domande dei privati. Il bando sarà impostato a "sportello" e sarà chiuso solo a seguito della totale assegnazione delle somme, che si stima avverrà nell'arco di 24 mesi. La liquidazione delle somme dovrà avvenire negli anni 2024/2025, in dipendenza della presentazione, da parte dei privati, delle rendicontazioni in cui si attesti l'intervenuta eliminazione dell'amianto e la spendita del contributo concesso.</p>	<p>temporale: pubblicazione del bando: 30.09.2023 Formula $= \frac{\text{Tempo Realizzato}}{\text{Tempo Programmato}} \times 100$ 30/09/2023</p>	16,00	5,33	0,00		x				

<p>L'ufficio sanzioni della Provincia riceve, settimanalmente numerose sanzioni per violazioni della normativa ambientale. Solo negli ultimi tre mesi sono pervenuti oltre 80 verbali. Si tratta di una mole enorme di pratiche, sensibilmente incrementata nell'ultimo periodo, a causa dell'intensificarsi delle attività di contrasto all'abbandono incontrollato dei rifiuti. La presenza di un elevato numero di verbali relativi alle annualità 2018-2022 non istruite e che rischiano di andare prescritte, impedisce allo stato agli uffici di procedere all'istruttoria ed alla notifica delle ordinanze ingiunzione relative all'annualità in corso, rendendo vano l'effetto dissuasivo dell'ordinanza. È pertanto necessario uno sforzo che consenta all'ufficio di istruire, unitamente all'annualità prossima alla prescrizione, anche l'annualità corrente. L'obiettivo è articolato complessivamente articolato su tre annualità (2023/25). In ciascun anno dovranno essere predisposte e notificate le ordinanze ingiunzione della quinta annualità più risalente, oltre che dell'annualità in corso. L'ufficio potrà valutare l'eventuale esternalizzazione del servizio allo scopo di recuperare entro il biennio 2023/2024 anche le annualità 2019/2022</p>	<p>100 % di ingiunzioni notificate rispetto al numero dei verbali dell'annualità 2018 50 % di ingiunzioni notificate rispetto ai verbali pervenuti nel 2023 Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100 -</p>	16,00	5,33	0,00	x				
<p>Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale</p>	<p>Assoluto</p>	<p>Peso Relativo</p>	<p>Valutazione</p>						
	<p>60,00</p>	<p>20,00</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>		

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA APPALTI Dott.ssa CONGIU		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
						0 % + 20 %	21 % + 50 %	51 % + 70 %	71% + 90 %	91% + 10 0%
Obiettivo di Performance	Performance attesa					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
L'Amministrazione Provinciale è assegnataria delle risorse a valere sui fondi CIPESS per interventi di manutenzione straordinaria su otto strade provinciali, con una spesa complessiva superiore ai 13 mil/euro. A fronte dell'approvazione dei progetti, dovranno essere pubblicate le procedure di gara e gestiti gli iter fino alla aggiudicazione e successiva sottoscrizione del contratto.	quantitativo: 100% delle procedure pubblicate e aggiudicate Formula = [progetti approvati/progetti mandati a gara e aggiudicati]*100 - temporale: OGV 31.12.2023 Formula = [Tempo Realizzato / Tempo Programmato] * 100	20,00	6,67	0,00		x				
L'Amministrazione Provinciale è assegnataria delle risorse a valere sui fondi del PNRR per interventi di manutenzione straordinaria su 14 edifici scolastici, con una spesa complessiva di poco inferiore ai 10 mil/euro. A fronte dell'approvazione dei progetti a cura dell'ufficio tecnico, dovranno essere trasmessi all'ufficio appalti le determinazioni a contrarre entro il prossimo 15 maggio. Tale termine risulta perentorio in quanto il prossimo 1° luglio entrerà in vigore il nuovo codice degli appalti che richiederà una totale rivisitazione delle procedure di affidamento, e una dilatazione dei tempi necessari alla predisposizione dei bandi di gara. La successiva fase di aggiudicazione provvisoria dovrà avvenire entro il 31.12.2023	quantitativo: 100% delle procedure pubblicate e aggiudicate Formula = [progetti approvati/progetti mandati a gara e aggiudicati]*100 - temporale: aggiudicazione provvisoria 31.12.2023 Formula = [Tempo Realizzato / Tempo Programmato] * 100	16,00	5,33	0,00		x				
L'entrata in vigore del nuovo codice degli appalti innova profondamente sulla possibilità per l'amministrazione provinciale di gestire autonomamente le procedure di gara, senza dover ricorrere alle centrali di committenza. Per il conseguimento di tale obiettivo occorre possedere i requisiti di qualifica per le categorie di opere che saranno indette dall'ente. L'obiettivo del presente progetto è la predisposizione di un report che consenta di individuare le tipologie di opere e le soglie di lavori per i quali occorre acquisire la qualifica, oltre che individuare i conseguenti requisiti oggettivi e soggettivi necessari per l'ottenimento della qualifica.	predisposizione report Formula= [Tempo Realizzato / Tempo Programmato] * 100	14,00	4,67	0,00		x				
Il prossimo 1° luglio entrerà in vigore il nuovo codice degli appalti, che innova profondamente la disciplina applicabile agli appalti sotto le soglie di rilevanza comunitaria. L'obiettivo dell'ufficio è quello di adeguare le procedure in corso alle nuove norme, al fine di consentire la tempestiva ed efficace dei bandi che dovranno essere pubblicati a partire dal prossimo 1° luglio 2023	qualitativo: 100% di procedure aggiornate Formula= 100% procedure di affidamento da gestire/procedure aggiornate	10,00	3,33	0,00		x				
Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale		Assoluto	Peso Relativo		Valutazione					
		60,00	20,00		0 0 0 0 0					

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE AREA LAVORI PUBBLICI Ing. MULAS		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
						0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71% ÷ 90%	91% ÷ 100%
Obiettivo di Performance	Performance attesa					Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente	Permanente
Predisposizione preventiva delle modalità organizzative e gestionali attraverso le quali garantire il controllo effettivo da parte della stazione appaltante sull'esecuzione delle prestazioni, programmando accessi diretti sul luogo dell'esecuzione stessa, nonché verifiche, anche a sorpresa, sull'effettiva ottemperanza a tutte le misure previste nel capitolato d'appalto. Il responsabile avrà cura di presentare all'atto della valutazione finale e/o intermedia il documento di programmazione, corredato dalla successiva relazione su quanto effettivamente effettuato in allegato al presente obiettivo.	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata]*100	12,00	4,80	0,00		x				
Predisposizione di un piano di operatività prevedendo fasi e tempistiche delle attività /piani di azioni contenuti nei documenti di programmazione dell'ente e realizzazione nel rispetto delle tempistiche previste negli stessi (Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2023-2025)	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata]*100 ; Formula = [Tempo di realizzazione effettiva/Tempo di realizzazione programmata]*100	12,00	4,80	0,00		x				
Implementazione, efficientamento e omogeneizzazione dell'archivio informatico realizzato nel 2021 e 2022 e prosecuzione nel popolamento dei dati relativi al 2023 e alle annualità precedenti tenendo conto delle tempistiche di ridefinizione del nuovo assetto istituzionale, distinto per ambiti territoriali di competenza, finalizzato a garantire la piena funzionalità operativa del nuovo assetto istituzionale - territoriale del Sulcis Iglesiente, Medio Campidano, Ex-Cagliari.	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata]*100 ; Formula = [Tempo di realizzazione effettiva/Tempo di realizzazione programmata]*100	8,00	3,20	0,00		x				
Monitoraggio dello stato di consistenza e manutenzione degli immobili edifici scolastici e della viabilità provinciale e quantificazione in termini di tempi e costi degli interventi di manutenzione da individuarsi secondo un ordine di priorità	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata]*100 ; Formula = [Tempo di realizzazione effettiva/Tempo di realizzazione programmata]*100	10,00	4,00	0,00		x				
Predisposizione di un sistema di misurazione dei tempi di rilascio degli atti autorizzati/nulla osta e atti amministrativi in genere. Il procedimento dovrà essere tracciato dalla presentazione dell'istanza fino al suo rilascio tenendo conto dei tempi di sospensione per integrazioni o irricevibilità.	Formula = [Azione Attuata/Azione Programmata]*100 ; Formula = [Tempo di realizzazione effettiva/Tempo di realizzazione programmata]*100	8,00	3,20	0,00		x				
Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale		Assoluto	Peso Relativo		Valutazione					
		50,00	20,00		0	0	0	0	0	

OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPARTIMENTO DI PRESIDENZA E SEGRETERIA Dott.ssa TEGAS		Peso Assoluto Obiettivo	Peso % Obiettivo	Formule	Risultato (%)	1	2	3	4	5
Obiettivo di Performance	Performance attesa					0% ÷ 20%	21% ÷ 50%	51% ÷ 70%	71%÷90%	91% ÷100%
						Non Avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Controllo di regolarità amministrativa secondo le modalità definite nell'ambito dell'autonomia organizzativa dell'Ente - incremento dei controlli interni di tutti gli atti riguardanti l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	Formula = [N. atti sottoposti a controllo interno che non presentano anomalie/ N. atti sottoposti a controllo interno] *100	20,00	9,33	0,00						
. Attuazione delle misure previste dalla normativa e dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con incremento dei controlli sulle misure riguardanti l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR] *100	20,00	11,66	0,00						
Controllo circa il rispetto della Trasparenza sul sito istituzionale mediante la verifica delle pubblicazioni e Trasparenza con incremento dei controlli sulle misure riguardanti l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e resilienza.	Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR] *100	20,00	11,66	0,00						
Disciplina regolamentare sulla qualità dei servizi: predisposizione del regolamento entro il 30 giugno 2023; predisposizione della modulistica ENTRO il 30 settembre 2023	Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al Cdr]*100 Indicatore Temporale: Formula = [Tempo Realizzato _____/ Tempo Programmato 31/12/2023] *100	40								
Rogito atti pubblici amministrativi dell'Ente	Formula = [N. contratti sottoposti a stipula/ N. contratti stipulati] *100									
Totale Peso Obiettivi specifici di Performance Individuale		Assoluto	Peso Relativo		Valutazione					
		100,00	32,65			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

In aggiunta agli obiettivi sopra sintetizzati l'Amministrazione ha assegnato n. 7 obiettivi di performance organizzativa di Ente, di cui al successivo punto 2.2.4

2.2.4 Performance organizzativa di Ente

<i>Programmazione Performance Organizzativa 2023</i>				Performance attesa	Peso Assegnato													Totale	
					Giunta							Dirigenti/Responsabili							
Importanza			Impatto Esterno				Esito	Complessità			Realizzabilità			Esito					
Alta	Media	Bassa	Alta		Media	Bassa		Alta	Media	Bassa	Alta	Media	Bassa						
Obiettivo Operativo: Giunta	Obiettivo Gestionale Dirigenti	Descrizione	Indicatore																
Realizzazione dei programmi e previsioni contenuti nei documenti di programmazione	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Misura la capacità di utilizzo delle risorse a disposizione	Capacità di realizzazione della spesa corrente del Settore. Indicatore: a) € totali impegnati dal Settore Titolo I/€ totali stanziati dal Settore Titolo I; b) Capacità di realizzazione della spesa in conto capitale del Settore. Indicatore: € totali impegnati dal Settore Titolo II/€ totali stanziati dal Settore Titolo II	80%	x					x						x	8	16	
Aggiornamento costante e della sezione amministrazione trasparente	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione definito in termini di grado di compliance, (completezza, aggiornamento e apertura) degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013 e calcolato come rapporto tra il punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le	<p>Formula = [Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100 - Indicatore Temporale: Formula =[Tempo Realizzato _____/Tempo Programmato 31/12/2023)*100</p>	95%						x						x	x	2	4

Attuazione PIAO	<p>Contributo che ogni area di responsabilità, e l'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholders contenuti nel PIAO.</p> <p>Realizzazione degli obiettivi stabiliti nelle SEZIONI 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE. SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p>		<p>Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100 - Indicatore Temporale: Formula =[Tempo Realizzato 31/12/2023 /Tempo Programmato 31/12/2023]*100</p>	90%		x		x	2		x	x		2	4
Controllo di gestione - Implementazione e monitoraggio	<p>Per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa, è necessario che l'Ente si doti di adeguati strumenti di programmazione e di controllo di gestione e in grado di garantire un utile e tempestivo riscontro dell'utilizzo delle risorse rispetto alle attività svolte e ai servizi erogati.</p> <p>La Provincia, all'interno di un più vasto percorso di revisione del proprio sistema di programmazione e controllo, ritiene utile e opportuno un supporto per l'implementazione di un sistema di controllo di gestione che permetta, partendo da centro di costo ben ponderati, la conoscenza e il</p>		<p>Formula =[Adempimenti attuati/Adempimenti in capo al CdR]*100 - Indicatore Temporale: Formula =[Tempo Realizzato _____ / Tempo Programmato 31/12/2023]*100</p>	80%		x		x	2		x	x		2	4

monitoraggio del costo dei principali processi gestiti e dei servizi erogati.
A tal fine ci si avvale di un intervento formativo basato su un approccio al processo/macro processo come elemento cui allocare le voci di costo.
L'obiettivo si articolerà nei seguenti punti:
- L'individuazione dei centri di costo di ogni Servizio e quindi di tutto l'Ente su cui effettuare l'analisi entro il 30.04.2023;
- La rilevazione dei costi e degli scostamenti per i servizi individuati e le elaborazioni utili individuati e ove ritenuto un dato utile a supporto delle decisioni entro il 31.12.2023.

L'art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80 dispone che nel PIAO siano evidenziati gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi definiti dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa. La presente sottosezione sostituisce quindi il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.lgs n. 150/2009, secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla provincia, che rappresenta lo strumento metodologico per la gestione del ciclo della performance organizzativa e individuale e la configurazione organizzativa del sistema.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Questa Sottosezione contiene il Piano triennale prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT). La legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, al comma 5 dell'art.1 prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di definire il Piano di prevenzione della corruzione, e al comma 9 ne disciplina il contenuto." Il PTPCT 2023-2025 si caratterizza per la sua duplice natura di strumento generale di prevenzione e di diffusione dell'etica e di documento di natura programmatica. Più nel dettaglio, come strumento generale di prevenzione e di diffusione dell'etica, è volto all'adozione di misure organizzative, comportamentali e trasversali preordinate ad evitare i fenomeni corruttivi intesi in un'accezione ampia, nonché a migliorare le pratiche amministrative attraverso l'implementazione ed il rafforzamento dell'etica, evitando illeciti e comportamenti che possano adombrare la correttezza e la trasparenza della pubblica amministrazione. Come documento di natura programmatica, invece, si pone in una logica di coordinamento con le misure generali di prevenzione della corruzione, quali l'attuazione delle misure di trasparenza, di cui al D. Lgs. n. 33/2013 come riformato dal D.lgs. n. 97/2016, e l'adozione o l'aggiornamento del codice di comportamento. La sopra citata natura programmatica impone che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza siano coordinati con tutti i documenti di programmazione strategico-gestionale adottati dall'Amministrazione, in particolare DUP e PEG. Obiettivi generali del Piano sono la lotta alla corruzione mediante la riduzione del rischio di corruzione all'interno dell'Ente che si intende attuare con la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione mediante lo sviluppo della cultura della legalità, la promozione della innovazione, della efficienza e della trasparenza quali strumenti e misure di prevenzione. In particolare, rappresenta, altresì, obiettivo generale dell'ente la promozione di maggiori livelli di trasparenza.

Il Piano approvato dalla Provincia del Sud Sardegna risponde alle seguenti esigenze:

- definire le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- disciplinare le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- indicare 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 dirigente e del personale;
- dettare i criteri per la integrazione delle azioni per la prevenzione della corruzione con i controlli interni ed il piano delle performance; dettare le regole ed i vincoli organizzativi necessari per dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Destinatari del piano, ovvero soggetti chiamati a darvi attuazione, sono:

- amministratori;
- personale dirigente e non dirigente;
- concessionari e incaricati di pubblici servizi e i soggetti di cui all'art. 1, comma 1-ter, della legge 241 del 7/8/1990.

Si fa rinvio a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025, approvato con Deliberazione dell'Amministratore straordinario, assunti i poteri della Giunta, n. 50 del 29.03.2023, allegato 1 del presente piano per farne parte integrante, visibile anche al seguente link: <https://trasparenza.provincia.sudsardegna.it/portale/trasparenza/trasparenzaamministrativa.aspx?CP=2&DNODE=2188>

Sezione 3

3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1 PIANO AZIONI POSITIVE (PAP)

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 nasce grazie al contributo del Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), in coerenza con la normativa di riferimento.

L'Ente, con l'adozione e la stesura di tale Piano, auspica il miglioramento continuo in termini di benessere organizzativo dell'amministrazione nel suo complesso. Le azioni previste in esso riguardano la totalità dei dipendenti, e quindi non solo le donne, pur nella consapevolezza che, soprattutto in Italia, sul genere femminile gravano maggiori carichi quali quelli familiari.

L'attuazione di azioni positive è oggetto di varie norme che ne definiscono gli scopi, i soggetti coinvolti e gli strumenti attuativi:

1. Direttiva 2/2019, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche"
2. D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005 n. 246";
3. D. Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
4. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"
5. D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
6. Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE e Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".
7. D. Lgs. n. 81 del 9 Aprile 2008 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità

di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come “misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”, in particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

- 1) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- 2) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- 3) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- 4) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- 5) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- 6) favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

La Provincia, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini.

Le azioni positive di questo documento hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti che dell'Amministrazione Provinciale.

Per benessere organizzativo, si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un “clima interno” sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

L'attenzione per il triennio 2023-2025 si concentra specificatamente su azioni concrete relative a:

1. Iniziativa
2. obiettivi
3. azioni positive

ed in particolare modo n. 7 (sette) iniziative:

<p><u>Iniziativa n. 01</u></p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: nessun costo</p>	<p><i>Promozione del benessere organizzativo percepito dal personale dipendente</i></p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Monitorare il benessere ed il clima lavorativo all'interno dell'organizzazione</p>
<p>Attori coinvolti</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia, RSU, RSPP, Dirigenti, Consigliera di parità e medico competente</p>
<p>Beneficiari</p>	<p>Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.</p>
<p>Azioni</p>	<p>1.1. Raccolta ed analisi delle istanze inerenti il rapporto di lavoro presentate dal personale dipendente. 1.2. Progettazione, somministrazione di questionari finalizzati alla rilevazione dello stress lavoro correlato e del livello di benessere organizzativo percepito. 1.3. Promuovere il benessere fisico e psicosociale delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando il personale come risorsa strategica e adottando strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità. Tra le misure previste si privilegerà l'eventuale istituzione di uno sportello d'ascolto con figure specializzate (psicologo e/o sociologo).</p>
<p><u>Iniziativa n 02</u></p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: Risorse dell'ente</p>	<p>Prevenzione e contrasto alla violenza e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Diffondere la conoscenza, l'informazione e promuovere la sensibilità nel luogo di lavoro a tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi gli organismi di vertice, i dirigenti e i responsabili di strutture, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sul tema della prevenzione delle discriminazioni.</p>
<p>Attori coinvolti</p>	<p>Dirigenti, Personale dipendente, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Parità, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico Competente.</p>
<p>Beneficiari</p>	<p>Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.</p>
<p>Azioni</p>	<p>2.1 Attivare un gruppo di lavoro con i soggetti preposti che individui eventi "allarme" per il monitoraggio delle situazioni correlate alle eventuali discriminazioni secondo le seguenti fasi procedurali, attraverso la raccolta, l'analisi e l'interpretazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dati obiettivi, quali comportamenti negativi interni, "incidenti" e discriminazioni rispetto a qualsiasi situazione; b) dati soggettivi, relativamente alla percezione di situazioni di discriminazione, di fattori di rischio legati all'ambiente di lavoro (inclusi i trasferimenti per e dal luogo di lavoro) e la consapevolezza sul tema. c) dati di tipo strutturale per identificare nel luogo di lavoro ciò che potrebbe maggiormente influire sulla realizzazione di episodi discriminazione <p>I dati da raccogliere potranno essere inseriti all'interno dell'analisi sul benessere organizzativo o tramite uno strumento dedicato.</p> <p>2.2. Realizzazione di un report specifico condiviso con il gruppo di lavoro che sarà anche coinvolto nella restituzione di risultati a tutti i dipendenti della provincia che potranno essere parte attiva anche nella implementazione delle misure individuate e nella definizione di ulteriori azioni.</p>

<p>Iniziativa n. 03</p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: nessun costo</p>	<p>Conciliazione dei tempi di vita e lavoro</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionale, attraverso azioni che prendono in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione delle attività, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p>
<p>Attori coinvolti</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia, RSU, Dirigenti.</p>
<p>Beneficiari</p>	<p>Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente</p>
<p>Azioni</p>	<p>3.1 Promozione e monitoraggio del lavoro agile 3.2 Reinserimento del personale in seguito a periodi di assenza 3.3 Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee, nel rispetto della normativa contrattuale nazionale, legate a particolari esigenze familiari e personali</p>
<p>Iniziativa n. 04</p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: nessun costo</p>	<p>Sensibilizzazione</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di prevenire qualsiasi forma di discriminazione e violenza di genere</p>
<p>Attori coinvolti</p>	<p>Dirigenti, Personale dipendente, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Parità, Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, RSPP, Medico Competente.</p>
<p>Beneficiari</p>	<p></p>
<p>Azioni</p>	<p>4.1 Questionario sul clima organizzativo 4.2 Favorire la diffusione delle informazioni in merito alle pari opportunità e ai servizi disponibili 4.3 Convenzioni per il benessere del personale 4.4. Favorire l'inserimento professionale del personale di nuova assunzione</p>
<p>Iniziativa n. 05</p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: nessun costo</p>	<p>Continuità del CUG nell'ottica del rafforzamento</p>
<p>Obiettivo</p>	<p>Promuovere la diffusione delle informazioni relative alle funzioni (propositive, consultive e di verifica) e all'attività del CUG</p>
<p>Attori coinvolti</p>	<p>Dirigenti, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Parità</p>
<p>Beneficiari</p>	<p>Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.</p>
<p>Azioni</p>	<p>5.1. Garantire piena operatività al CUG 5.2. Organizzare eventi informativi e/o formativi sul ruolo e i compiti del CUG, in accordo con la sezione formazione. 5.3 Presentazione dei monitoraggi effettuati e risultati raggiunti.</p>
<p>Iniziativa n. 06</p> <p>Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025.</p> <p>Finanziamento: Risorse dell'ente</p>	<p>Proposta all'Amministrazione Provinciale di un "Codice Etico di condotta per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Provincia del Sud Sardegna"</p>

Obiettivo	Diffondere una cultura organizzativa improntata sulla collaborazione, sulla leadership e sulla prevenzione e gestione dei conflitti
Attori coinvolti	Dirigenti, Comitato Unico di Garanzia, Consigliera di Parità
Beneficiari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.
Azioni	6.1 Promuovere corsi di formazione e aggiornamento rivolti a tutto il personale, anche dirigente, sulla cultura organizzativa, sul clima organizzativo e sulla normativa specifica in materia di antidiscriminazione, pari opportunità e leadership, introducendo appositi moduli formativi sugli istituti di conciliazione; 6.2 Avviare processi di inserimento per i neoassunti o per il rientro del personale da lunghi periodi di assenza assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà; 6.3 Monitorare la partecipazione equilibrata per genere, categoria professionale e struttura del personale regionale ai corsi di formazione e aggiornamento per tipologia di corso (corsi a catalogo, su programma, obbligatori) e area tematica
<u>Iniziativa n. 07</u> Realizzazione: nel corso di tutto il triennio 2023/2025. Finanziamento: nessun costo	<i>Miglioramento dell'informazione e comunicazione interna</i>
Obiettivo	L'azione è volta a garantire l'accesso alle informazioni e la trasparenza della documentazione dell'Ente in materia di pari opportunità e non solo, considerata soprattutto la presenza di diverse sedi di lavoro dislocate nel territorio provinciale.
Attori coinvolti	Dirigenti, Comitato Unico di Garanzia, RSU.
Beneficiari	Tutte le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.
Azioni	7.1 Creazione all'interno dell'area Intranet di una bacheca sulla quale sarà possibile consultare materiale informativo che riassume in modo organico e facilmente consultabile per i dipendenti, tenuto in costante aggiornamento, della documentazione e utile materiale inerente

3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE

3.2.1 Premessa e quadro normativo

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di programmare l'attività formativa, per garantire l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti, in modo da garantire le competenze necessarie ed indispensabili al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi.

Il nuovo art. 54 del Ccnl 2019-2021 statuisce che "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".

Al fine di incentivare le amministrazioni pubbliche a realizzare una pianificazione degli interventi di formazione, sono state emanate numerose disposizioni, venendosi così a delineare un quadro normativo complesso, all'interno del quale si annoverano:

- l'art 1, comma 1, lettera c) del D.lgs. 165/2001: maggiore attenzione per la formazione e sviluppo professionale dei dipendenti attraverso una migliore utilizzazione delle risorse;
- la Direttiva n.10/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica: la formazione deve essere vista quale elemento costante e fondamentale del lavoro, strumento essenziale nella gestione delle risorse umane, ai fini di una modernizzazione dell'azione amministrativa;

- Il “patto per l’innovazione del lavoro pubblico e coesione sociale”, attraverso il quale si prevede che la Pubblica Amministrazione debba fondarsi sulla valorizzazione del personale, attraverso la predisposizione di percorsi di crescita ed innovazione;
- dell’art. 7, comma 4 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- della "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica attribuisce particolare rilievo alla formazione di area informatica e individua, tra i fabbisogni formativi prioritari, l'esigenza di "favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere".
- del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- dell’art 1 della L. 190/2012 (cd Legge anticorruzione) secondo cui la formazione è altresì una delle misure di sicurezza da prevedere nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione quale mezzo per contrastare fenomeni distorsivi nell’esercizio delle funzioni pubbliche e l’illegalità in genere; della Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni (Dir. Min. Del 13/12/2001);
- della direttiva sui progetti in modalità e-learning nelle Pubbliche Amministrazioni (Dir. Min. del 6 agosto 2004);
- del D.lgs. n.82/2005 “Codice dell’amministrazione digitale”

La programmazione della Formazione per il biennio 2023/2025 tiene altresì conto:

- della Deliberazione dell’Amministratore Straordinario n. 5 del 27.02.2023, con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione 2023/2025 e la Deliberazione n.6 del 27.02.2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025
- della Deliberazione n. 9 del 20.07.2016 recante “Legge regionale 4 febbraio 2016, n. 2. Macrostruttura della Provincia del Sud Sardegna. Approvazione”;
- della Deliberazione n. 10 del 25.07.2016 recante “Legge regionale 4 febbraio 2016, n. 2. Gestione unitaria dell’Ente. Dotazione organica della Provincia del Sud Sardegna. Approvazione”;
- della Deliberazione n. 11 del 25.07.2016 recante “Legge regionale 4 febbraio 2016, n. 2. Assegnazione del Personale alla macrostruttura dell’Ente. Approvazione”;
- della deliberazione n. 04 del 18.01.2017 recante “L. R. 4 febbraio 2016, n 2. Gestione unitaria dell’Ente. Integrazione dotazione organica della Provincia del Sud Sardegna”;

- della Deliberazione n. 37 del 13.10.2016 recante “Funzionigramma della Provincia del Sud Sardegna. Approvazione”;
- della deliberazione della G.P. 86 del 04.09.2017 con cui si era proceduto a modificare la Macrostruttura ed il Funzionigramma;
- della Deliberazione n. 10 del 24.01.2019 avente ad oggetto “Approvazione metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti;
- della Deliberazione n. 52 del 23.04.2021 avente ad oggetto “Integrazione catalogo comportamenti professionali di cui all’allegato 1 dell’art. 3 del sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente adottato con deliberazione GP n. 10 del 24.01.2019”;
- della Deliberazione n. 53 del 23.04.2021 avente ad oggetto “Integrazione catalogo comportamenti professionali di cui all’allegato a dell’art. 12 del sistema di misurazione e valutazione delle performance dei dirigenti adottato con deliberazione n. 9 del 24.01.2019”
- del vigente C.C.N.L. stipulato il 16 novembre 2022 relativo ai Dipendenti del Comparto Regioni - Autonomie Locali della Deliberazione di n. 61 del 27.04.2022 di approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza PTPCT 2022/2024
- della Deliberazione n. 39 del 15.03.2022 recante “Avvio ciclo di gestione delle performance 2022. Approvazione piano esecutivo di gestione 2022/2024 che comprende il piano degli obiettivi di performance”.

3.2.2 Linee di indirizzo e obiettivi strategici

Le linee di indirizzo che orientano il presente piano sono le seguenti:

- Individuare obiettivi annuali e pluriennali attraverso la programmazione strategica;
- Organizzare l’offerta formativa in armonia con il nuovo piano strategico nazionale che individua, in via generale le logiche da adottare, al fine di trasferire i contenuti previsti dal PNNR;
- Favorire la partecipazione alla formazione della totalità dei dipendenti, rimuovendo ostacoli di qualsivoglia natura.

Gli obiettivi che la Provincia Sud Sardegna intende perseguire, assicurando una formazione continua del personale del dipendente sono:

- ***Formazione specialistica***

Assicurare al personale dell’Ente il giusto aggiornamento normativo sulle materie di natura trasversale o specifica, suddivise per tematica o ambito d’azione, al fine di fornire un adeguato supporto per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- ***Sviluppo delle competenze trasversali***

L'ente ha come obiettivo quello di potenziare le competenze trasversali, c.d. soft skills dei propri dipendenti, quali ad esempio problem solving, flessibilità, pensiero critico, organizzazione ecc. Esse oggi, giocano un ruolo importante e strategico in quanto contribuiscono, insieme alle competenze tecniche, definite hard skills, al miglioramento della produttività e del buon andamento dell'azione amministrativa, nonché al miglioramento dell'ambiente di lavoro.

- ***Pari opportunità e prevenzione di qualunque forma di violenza e discriminazione***

L'Amministrazione si impegna, in materia di formazione del personale, a garantire le pari opportunità tra uomo e donna, anche mediante iniziative specifiche, da sviluppare con il Comitato Unico di Garanzia.

L'Ente inoltre favorisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi potenziali in tema di sicurezza e le procedure da seguire per proteggere sé stessi ed i colleghi da atti di violenza, inclusi i metodi di riconoscimento di segnali di pericolo o situazioni che possono generare fenomeno di aggressione.

- ***Superamento del digital divide***

La digitalizzazione della P.A., assume sempre più una maggiore rilevanza strategica, essa viene richiesta per garantire un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalla nuova tecnologia, in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e semplificazione dei procedimenti dell'Ente.

- ***Formazione manageriale e gestionale***

Rafforzare le competenze manageriali e gestionali, in particolare della dirigenza e dei funzionari responsabili di uffici, con particolare riferimento agli obiettivi strategici previsti dal piano.

- ***Formazione specifica progetti Pnrr***

Sostenere a livello amministrativo e tecnico il personale concretamente impegnato nell'attuazione dei progetti PNRR.

- ***Qualità e quantità della formazione***

Assicurare l'ottimizzazione delle risorse economiche ed umane con scelte gestionali, nel rispetto delle priorità individuate dal presente piano, che si traducano in interventi formativi in grado di raggiungere il massimo dei destinatari possibili, contemperando così l'utilità e l'efficacia formativa.

- ***Monitoraggio degli interventi formativi***

Monitorare e valutare l'efficacia didattica dei corsi /interventi formativi erogati, attraverso la compilazione di appositi questionari di gradimento, nel quale ciascun partecipante potrà esprimere il grado di apprezzamento, la didattica, l'organizzazione.

3.2.3 Rilevazione ad analisi del fabbisogno formativo

L'analisi dei fabbisogni rappresenta la prima fase del ciclo della formazione, utile ai fini del rilevamento degli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno, tenuto degli obiettivi dell'Ente.

Per far fronte a questa esigenza, l'Ufficio Gestione Risorse Umane, con nota del 14.02.2023, protocollo interno n. 9464, somministrava ai Dirigenti di ciascuna area, un questionario riguardante i fabbisogni formativi per l'anno 2023.

Nello specifico, si invitavano i sig.ri Dirigenti a compilare il relativo questionario, correlato alle aree tematiche di comune interesse, di seguito meglio illustrate (Paragrafo 9).

Lo scopo del questionario è quello di agevolare l'aggiornamento dei fabbisogni formativi per ciascuna area, in modo da potere richiedere la fruizione di nuovi corsi, segnalare eventuali argomenti, problematiche, elencare le aree di intervento sulle quali intervenire.

Le risultanze del questionario sono di seguito riportate:

In data 20.02.2023, per le vie brevi, la Dirigente dell'Area Amministrativa e Risorse Umane e Area Finanziaria, Dott.ssa Speranza Schirru, in riscontro alla nota, aggiornava i fabbisogni formativi per l'anno 2023, rafforzando il raggiungimento di obiettivi di valore pubblico, quali la digitalizzazione, obiettivi strategici e trasversali, quali pari opportunità e semplificazione, formazione sul Nuovo Contratto Collettivo Enti Locali, la nuova disciplina dei concorsi pubblici.

Con nota del 27.02.2023, trasmessa con protocollo interno n. 12611, il Dirigente del Dipartimento di Presidenza e Segreteria, Dott.ssa Lucia Tegas, trasmetteva il questionario dei fabbisogni formativi, incentivando l'acquisizione di maggiori competenze per migliorare i rapporti istituzionali, consolidare la formazione in materia di trasparenza, attivare di corsi relativi a leadership, lavori di gruppo.

In data 20.02.2023, prot. n. 10560, il Dirigente dell'Area Lavori Pubblici Dott. Alessandro Mulas, elencava i fabbisogni formativi, quali tra gli altri, gestione delle rendicontazioni e miglioramento della qualità e quantità dei dati caricati Sistema BIM, gestione e archiviazione dati nelle banche dati informatiche, Piattaforme rendicontazione Opere Pubbliche SIMOG - BDAP - MOP - REGIS.

In data 21.02.2023, con protocollo n.11002, la Dott.ssa Anna Maria Congiu, Dirigente dell'Area Ambiente, Area Appalti, Contratti, Welfare e Cultura, rilevava un rafforzamento sulla formazione della L. 241/90, aggiornamento in materia di sanzioni ambientali e procedimenti di ordinanza di ingiunzione, in materia di autorizzazioni ambientali (AIA, AUA, Emissioni, Scarichi, Bonifiche).

Tenuto conto dell'importanza di questa fase, in cui sono emersi i fabbisogni formativi dell'Ente, si procedeva alla redazione del presente piano, dando concreto riscontro delle richieste pervenute.

Per semplicità espositiva, si riporta di seguito una tabella riepilogativa in cui si elencano i vari corsi, classificati per ciascuna area tematica.

Segue poi, la fase della progettazione, nella quale vengono definiti concretamente gli interventi formativi da realizzare, in relazione alle competenze che si intendono accrescere, le risorse disponibili e le priorità dell'Ente.

Il ciclo della formazione passa alla fase successiva della gestione dove sostanzialmente si concretizza quanto definito nella precedente, in ultima fase è quella della valutazione, nella quale si monitora l'efficacia degli interventi formativi.

3.2.4 Soggetti coinvolti

I DIRIGENTI: si occupano di pianificare l'attività organizzativa, rilevare i fabbisogni, definire la formazione specialistica e di settore;

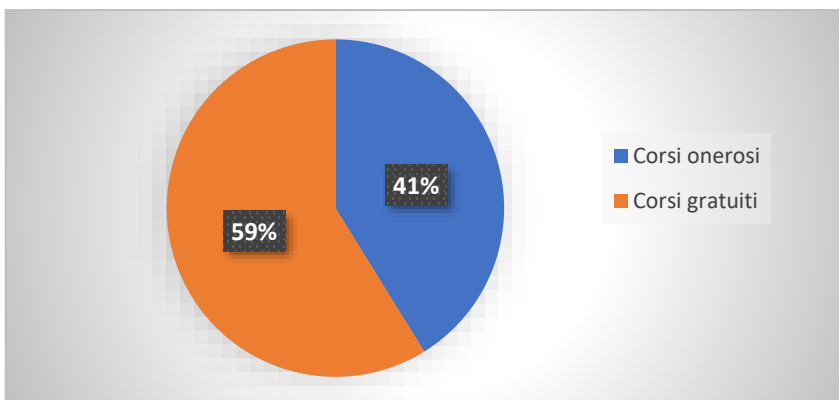
I DIPENDENTI: sono i principali destinatari delle attività formative, vengono coinvolti nel processo partecipativo, con approfondimento sui corsi, somministrazione di questionari di gradimento;

L'UFFICIO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE: predispone il Piano della formazione, supporta i dirigenti nell'analisi dei fabbisogni formativi;

Il CUG: Comitato Unico di Garanzia, partecipa attivamente alla definizione del piano formativo, segnalando e promuovendo corsi di formazione.

3.2.5 Monitoraggio formazione e metodologia didattica

L'attività di programmazione non può prescindere dall'esame di quanto effettuato nell'anno precedente. Nell'anno 2022 sono stati stanziati € 45.178,00, per le spese per aggiornamento e formazione del personale, riferita a tutti i dipendenti dell'ente. Oltre alle attività sostenute a carico del bilancio dell'Ente, il personale ha partecipato anche ad attività formative gratuite, promosse da enti quali INPS etc.



- **Metodologia didattica.**

La metodologia didattica più utilizzata è stata quella del webinar, formula che ha trovato grande impiego sin dall'anno 2020, in quanto valido strumento di lotta alla pandemia, ma non solo.

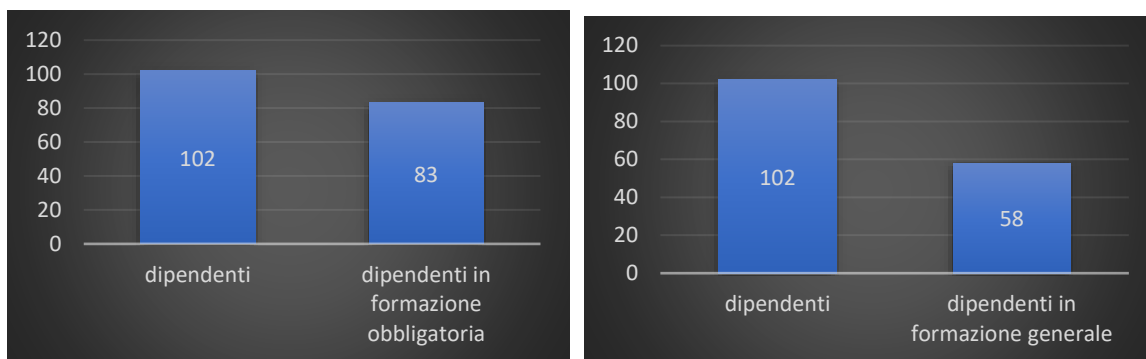
Lo strumento della formazione a distanza, infatti, si trova in piena armonia con il principio di economicità dell'attività amministrativa, comportando per l'Ente un notevole risparmio in termini di costi di trasferta per i dipendenti corsisti.

D'altro canto, la metodologia della lezione frontale, in presenza, rappresenta ancora la strategia didattica più efficiente ed efficace per favorire l'appropriazione di nuove conoscenze, favorendo un confronto più

diretto tra dipendenti e docente. Pertanto, questa formula formativa non è stata comunque abbandonata e continuerà a trovare applicazione, come è stato anche per l'anno 2022.

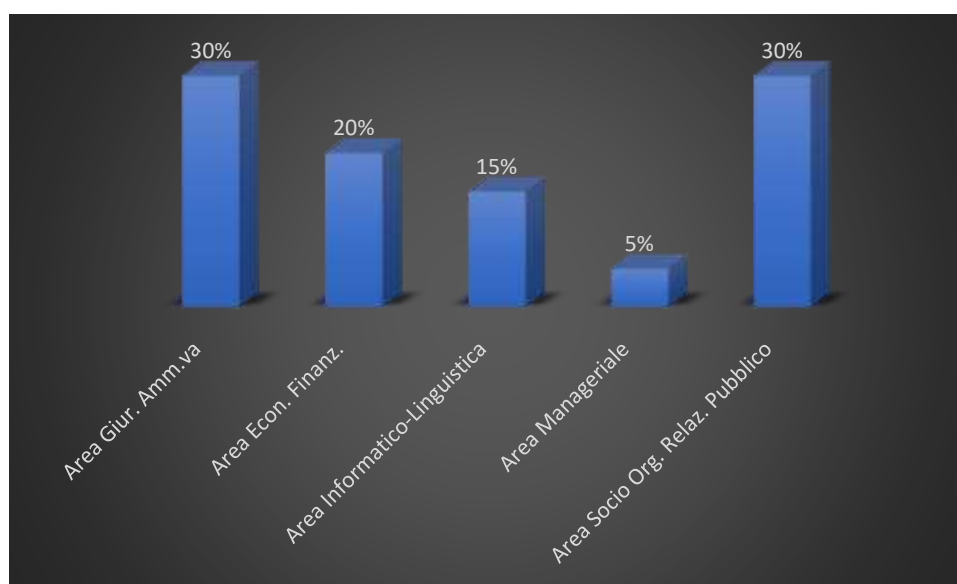
- **Contenuto della formazione.**

La formazione, ha riguardato sia le materie obbligatorie (come ad es. la materia della privacy ed il trattamento dei dati), per le quali sono stati coinvolti la maggioranza dei dipendenti, sia materie riguardanti argomenti più specifici e settoriali, che hanno coinvolto di volta in volta i dipendenti maggiormente chiamati in causa dai singoli processi e procedimenti amministrativi.



In ogni caso, i vari corsi svolti, hanno interessato le diverse aree tematiche (come meglio identificate di seguito), a volte con un approccio diretto al singolo argomento, altre volte con un esame trasversale di più materie, a riprova della sempre maggiore dinamicità ed interazione delle diverse aree individuabili all'interno dell'Ente.

Ne consegue che le varie aree sono state tutte coinvolte nel processo di approfondimento dei vari argomenti, secondo le percentuali riportate nel seguente grafico:



3.2.6 Tipologie di intervento

Le attività di formazione potranno essere realizzate mediante diverse tipologie di intervento:

- a. Formazione interna: attività formative progettate ed erogate direttamente dall'Ente, al fine del contenimento della spesa, nel rispetto dell'efficacia dell'azione formativa e della coerenza con gli obiettivi del Piano.
- b. Formazione mediante incarichi esterni: svolta attraverso la collaborazione esterna di soggetti pubblici e privati che operano nel settore della formazione;
- c. Formazione a catalogo: attività formative specifiche organizzate all'esterno dell'Ente da appositi Enti di formazione a cui partecipano i dipendenti di un determinato servizio;
- d. Formazione a distanza: i dipendenti partecipano ad attività formative a distanza in modalità webinar

3.2.7 Individuazione delle aree tematiche

L'amministrazione, nella predisposizione del Piano di formazione del personale, tiene conto delle tematiche di comune interesse e di quelle specifiche degli uffici emerse in sede di rilevazione del fabbisogno formativo. Gli interventi formativi vengono suddivisi secondo le seguenti aree di contenuto prevalente:

- area giuridico normativa;
- area economico finanziaria;
- area informatica e linguistica;
- area manageriale;
- area socio organizzativa/relazioni con il pubblico;
-

3.2.8 Formazione obbligatoria

Il legislatore ha voluto prevedere l'aggiornamento obbligatorio e continuo del personale in modo da assicurare la qualità e l'efficienza della prestazione, nell'ottica di migliorare l'interesse dell'utente e della collettività. Il venir meno all'obbligo formativo costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale (L 190/2012). Quest'area comprende tematiche legate a materie per le quali la formazione è obbligatoria per legge come per esempio anticorruzione, sicurezza sul lavoro, ecc.

La legge n. 190/2012, all'art. 1 comma 10 lett. c), prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, individui il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo.

Pertanto, ai sensi del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024 dell'Ente, approvato con deliberazione n. 61 del 27.04.2022, si stabilisce che il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con il Dirigente competente in materia di personale, definisca procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo.

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.T.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- **Formazione base:** si rivolge a tutto il personale dell'Ente diretta ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità, attraverso anche codici di comportamento e codice disciplinare, da garantire mediante la fruizione di appositi seminari destinati a tutto il personale.
- **Formazione specifica:** destinata ai Dirigenti e ai dipendenti che operano nelle aree con processi classificati, dal P.T.P.C.T., a rischio.

I costi per l'attività di formazione relativa alla prevenzione della corruzione, stante il carattere obbligatorio di questa attività, non sono soggetti ad alcun limite di contenimento della spesa.

Per quanto sopra, di seguito è indicato un elenco, non esaustivo, delle principali competenze trasversali sulle quali si focalizzerà, a riguardo, la formazione obbligatoria.

1. Anticorruzione, Trasparenza e integrità
2. Sicurezza sul luogo di lavoro
3. Difesa e tutela della privacy
4. Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

3.2.9 Formazione specialistica trasversale

Il Piano Formativo è un documento continuamente in fase di aggiornamento, in relazione alle esigenze e agli obiettivi propri dell'Ente; in particolare, il piano formativo è soggetto a monitoraggio e a perfezionamento annuali, con riguardo allo svolgimento delle attività previste e l'inserimento di attività formative nuove, ritenute necessarie a seguito di intervenute novità normative, organizzative o in relazione a sopravvenuti obiettivi dell'Ente.

Le azioni formative sono così meglio illustrate:

- ***Area giuridico amministrativa;***

La continua evoluzione in ambito legislativo e regolamentare evidenzia la complessità delle discipline pubblicistiche e la molteplicità dei criteri interpretativi.

Quest'area suggerisce di definire orientamenti applicativi della legislazione in vigore, di organizzare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative e all'approfondimento di problematiche giuridiche di carattere generale.

- ***Area economico finanziaria***

In quest'area si definiscono gli orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore e della sua evoluzione, muovendo l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative contabili, per fornire una opportunità di aggiornamento tecnico sulla struttura del bilancio, le basi concettuali, gli strumenti e le tecniche del controllo di gestione e della valutazione delle politiche pubbliche, con finalità regolative di programmazione, di trasferimento e riparto di risorse.

- ***Area informatica e linguistica***

La "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica conferisce particolare rilevanza all'aspetto formativo riguardante l'area informatica ed individua l'esigenza di favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere.

Quest'area stabilisce la necessità di organizzare delle attività volte al trasferimento di conoscenze e capacità di utilizzo degli strumenti informatici, telematici e linguistici.

In particolare, la diffusione del mezzo informatico ha raggiunto livelli tali da suggerire interventi apprezzabili di formazione, al fine di rendere economici gli investimenti, di consentire alle amministrazioni una sostanziale autonomia di gestione dei sistemi informatici, di favorire un processo culturale fra gli operatori pubblici e di socializzare tra informatica ed apparato organizzativo. Tra le competenze da sviluppare si richiede anche la conoscenza della lingua straniera, a livello tecnico/specialistico.

- ***Area manageriale***

La "Direttiva alle Amministrazioni Pubbliche in materia di Formazione del Personale" n. 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la Funzione Pubblica, evidenzia la necessità di realizzare uno specifico programma di formazione rivolto alla dirigenza. Gli interventi formativi per la dirigenza devono rispondere all'evoluzione del quadro normativo e ai processi di riorganizzazione dell'Amministrazione. Le trasformazioni in atto richiedono l'adeguamento dei ruoli, l'apprendimento di strumenti di gestione capaci di orientare e sostenere competenze e comportamenti.

- ***Area socio organizzativa/relazioni con il pubblico***

L'area socio organizzativa rappresenta l'area di redistribuzione delle competenze in un'ottica di miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

Questo obiettivo è fortemente collegato al raggiungimento di un ottimale servizio con il pubblico, da alcuni anni infatti, al fine di contemperare qualità del servizio e alla gestione della relazione con il cliente si richiede ai dipendenti, responsabili e addetti, di aggiornare le proprie competenze, integrando quelle tecnico-specialistiche e giuridico-amministrative, ai fini del soddisfacimento delle richieste pervenute all'Ente.

Queste 5 sopraelencate azioni formative trovano applicazione nelle tabelle sotto riportate dove sono state elaborate le esigenze formative espresse dai dirigenti, ad ogni tipologia di area tematica.

AREA GIURIDICO AMMINISTRATIVA

1. Focus del Testo Unico del Pubblico Impiego
2. Fascicolo del protocollo-regole di creazione e gestione
3. Il fascicolo digitale del dipendente pubblico
4. Il processo di digitalizzazione della p.a
5. Gestione del contenzioso negli enti
6. Gestione del patrimonio dell'Ente
7. Linee guida sulle procedure concorsuali nella PA
8. Il preposto per la sicurezza
9. La nuova disciplina dei concorsi pubblici
10. Il nuovo Contratto Collettivo Enti Locali
11. Corso base di primo soccorso
12. Rendicontazione dei progetti europei
13. Normativa sulla trasparenza e privacy
14. Gli appalti PNNR in ambito servizi
15. Nuovo codice della strada e Regolamento di Attuazione e Esecuzione
16. Privacy e trattamento dati sensibili
17. Tecniche di redazione degli atti amministrativi (Delibere e decreti)
18. Assolvimento obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente
19. Normativa sulla comunicazione istituzionale, strumenti e metodi per favorire la comunicazione con l'utenza interna ed esterna
20. Canone Patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria (Legge 160/2019 - art.1 commi 816-836, 846-847)
21. Codice della strada, sinistri e responsabilità del proprietario gestore della strada
22. Programmazione Gestione e Rendicontazione fondi PNRR

<p style="text-align: center;">AREA ECONOMICO FINANZIARIA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Focus sul Testo Unico del Pubblico Impiego: principali novità 2. Tributi e pagamento 3. Società partecipate e controllo analogo 4. previdenza e trattamento pensionistico 5. Aggiornamento normativo: gestione personale, IVA, IRAP 6. Adempimenti fiscali quali 770, CU, IRAP, F24EP 7. I principi di ragioneria negli enti locali 8. La contabilità dei LL.PP. 9. La gestione dell'IVA negli enti locali 10. Redazioni di perizie di stima immobiliari 11. Il patrimonio nella PA: principi gestione e valorizzazione 12. L'utilizzo del conto termico nell'edilizia scolastica
<p style="text-align: center;">AREA INFORMATICA E LINGUISTICA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione sulla sicurezza informatica 2. Corso approfondito per l'utilizzo di strumenti e software in dotazione 3. Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti 4. Corso avanzato di lingua inglese 5. Formazione sui pacchetti software più in uso negli uffici 6. Gestione di sicurezza informatica 7. Corsi specifici utilizzo piattaforma SUAPE
<p style="text-align: center;">AREA MANAGERIALE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corsi inerenti alle competenze/gestionali e organizzative all'interno dell'ente (lavoro di gruppo, leadership) 2. Gestione dei conflitti- modalità di miglioramento della comunicazione per favorire le relazioni interne 3. Lavoro di gruppo (timebuilding) 4. Il nuovo contratto collettivo nazionale 5. Nuove regole in materia di assunzioni alla luce del nuovo Ccnl.
<p style="text-align: center;">AREA SOCIO ORGANIZZATIVA RELAZIONI CON IL PUBBLICO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicazione istituzionale 2. L'attività giornalistica e dell'Ufficio Stampa nella PA 3. Ruolo e funzioni dell'ufficio URP 4. Comunicazioni con l'utenza 5. Informazioni al pubblico relativamente ai servizi dell'ente 6. Sensibilizzazione dei dipendenti rispetto agli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente 7. L'Urp e i social media 8. Lo sportello polifunzionale di terza generazione

Catalogo corsi formativi per il triennio 2023 - 2025

Il presente programma formativo potrà essere integrato ed aggiornato nel corso del triennio, in relazione alle esigenze sopravvenute di formazione. I sotto elencati corsi sono stati suddivisi per obiettivi che si intendono raggiungere, distinti in aree tematiche di appartenenza.

<p>Obiettivo di valore pubblico:</p> <p>DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE</p>	<p>Programmi informatici in uso presso l'ente, anche con riferimento ai sistemi GIS open-source</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Formazione sui pacchetti software più in uso negli uffici</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Il fascicolo digitale del dipendente pubblico</p>	<p>giuridica normativa</p>
	<p>Corso in materia di Excel, livello base ed intermedio</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Programmi informatici in uso presso l'ente, anche con riferimento ai sistemi GIS open-source</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>BIM - Building Information Modeling</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Corso avanzato pacchetto Adobe</p>	<p>comunicazione</p>
	<p>La gara telematica e la digitalizzazione negli appalti</p>	<p>giuridico normativa</p>
	<p>Sviluppo web e accessibilità siti internet</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Programmi informatici di calcolo e scrittura</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Il processo di digitalizzazione della PA</p>	<p>giuridico normativa</p>
	<p>Aggiornamento base corso AUTOCAD</p>	<p>informatica telematica</p>
	<p>Gestione e condivisione Open Data</p>	<p>tecnico specialistica</p>

	Corso di Tableau, Piattaforma per la gestione di dati statistici su desktop e on line	tecnico specialistica
	Gestione di sicurezza informatica	informatica telematica
	Formazione in pacchetti software più in uso negli uffici	Informatica Telematica

<p>Obiettivo di valore pubblico:</p> <p>SERVIZI DI SUPPORTO AL VALORE PUBBLICO</p>	Il preposto per la sicurezza: ruolo, compiti e responsabilità	giuridica normativa
	Incontro di sensibilizzazione per la lotta alle mafie	giuridica normativa
	Project management	manageriale
	La comunicazione istituzionale	comunicazione
	L'attività giornalistica e dell'Ufficio Stampa nella PA	comunicazione
	Corso avanzato lingua inglese	lingue straniere
	La riforma della PA e degli EE.LL.	giuridica normativa
	La nuova disciplina dei concorsi pubblici	giuridica normativa
	Il nuovo Contratto Collettivo Enti Locali	giuridica normativa
	Corso base di primo soccorso (non addetti)	giuridica normativa
	La gestione del magazzino economale	giuridica normativa
	L'accesso agli atti	giuridica normativa
Riforma Pa e Testo Unico EE.LL	giuridica normativa	

	Ruolo e funzioni dell'Ufficio URP	comunicazione
	Rendicontazione dei progetti europei	internazionale
	Comunicazione giuridico-normativa	giuridica normativa
	Diritto amministrativo legge 241/1990	giuridica normativa
	Progetto soft skills	manageriale
	Comunicazione con l'utenza	comunicazione
	Utilizzo fondi europei	internazionale
	Normativa sulla trasparenza e privacy	giuridica normativa

Obiettivi strategici trasversali PARI OPPORTUNITÀ E SEMPLIFICAZIONE	Molestie e violenze sui luoghi di lavoro	Organizzazione personale
	Efficienza e qualità del servizio	Organizzazione personale
	Il benessere organizzativo: un valore condiviso	Organizzazione personale
	La semplificazione normativa	Giuridica normativa
	L'attività amministrativa negli EE.LL.	Giuridica normativa

Obiettivi strategici trasversali CRESCITA ECONOMICA	Principi di ragioneria negli enti locali	Economico finanziaria
	La contabilità dei LL.PP.	Economico finanziaria
	La gestione dell'iva negli enti locali Redazione di perizie di stima immobiliare	Economico finanziaria
	Il patrimonio nella p.a: principi, gestione e valorizzazione	Economico finanziaria
	L'utilizzo nel conto termico nell'edilizia scolastica	Economico finanziaria

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile.

La provincia, attraverso confronto con le OO.SS., ha approvato la disciplina in materia di lavoro agile e del Lavoro da remoto, con deliberazione dell'Amministratore Straordinario n. 34 del 08.03.2023, attraverso un'integrazione del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, al fine di adeguarlo alla vigente normativa in materia di regolamentazione del lavoro a distanza che consenta:

- All'ente di avvalersi di una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, finalizzata ad incrementare la produttività ed agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- al personale dipendente di scegliere una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che salvaguardi lo sviluppo professionale, il senso di appartenenza e il coinvolgimento pieno ai processi innovatori dell'organizzazione, la tutela della propria salute e sicurezza;
- di garantire l'efficienza dell'amministrazione, migliorando la qualità dei servizi erogati all'utenza, potenziando la capacità di risposta dell'amministrazione nei confronti dei cittadini;
- di promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di lavoro agile, si rimanda all'allegato 4 al presente Piano, contenente l'integrazione del Regolamento degli Uffici e dei Servizi attinente al lavoro agile.

3.4 PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

3.4.1 Premessa

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), tra gli altri gli adempimenti inerenti al piano di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sottosezione di programmazione, ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

3.4.2 Quadro normativo

Il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 ha introdotto rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le Province.

In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che *“le Province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le Province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le Province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le Province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

In attuazione di tali disposizioni è stato emanato il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella G.U. del 28 febbraio 2022, n.49 e con il quale vengono individuati i criteri per stabilire quando e in che misura le Province possono assumere nuovo personale a tempo indeterminato a decorrere dal 1° gennaio 2022.

L'art. 4 del suddetto Decreto individua i valori soglia di massima spesa di personale per fascia demografica, determinati dal rapporto tra spesa complessiva del personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'Irap) come rilevata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

A decorrere dal 1° gennaio 2022, le Province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva, rapportata alle entrate correnti non superiore al medesimo valore soglia. In fase di prima applicazione e fino al 31/12/2024 le Province possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

Per il medesimo periodo 2022-2024 le Province possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022, se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse ai suddetti incrementi percentuali, e fermo restando il limite del valore soglia. L'art. 7 del medesimo Decreto specifica inoltre che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'attuazione dello stesso, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006.

La Provincia del Sud Sardegna rientra nella fascia b) relativa agli enti con popolazione tra 250.000 e 349.999 abitanti, per la quale è previsto il rispetto del valore soglia nella misura del 19,1%.

- L'art. 1, c. 562 della Legge 30/12/21 n.234 (legge di bilancio 2022) ha abrogato il comma 847 della Legge 27/12/17 n.205, che disponeva il limite, per le Province, di ricorrere a personale con rapporti di lavoro flessibile nella misura del 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (successivamente innalzata al 50% dal comma 1ter dell'art. 17 del DL 162/19).

A decorrere dal 2022 le Province possono assumere personale a tempo determinato nel limite della stessa spesa del 2009. Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile si effettuano al di fuori del limite espansivo consentito dal Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pur rientrando nell'ammontare complessivo di spesa di personale da rapportare alle entrate ai fini del rispetto del valore soglia. Le indicazioni normative sopra richiamate si innestano sulla disciplina più generale relativa alla predisposizione del Programma triennale di fabbisogno di personale definita dall'art 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, profondamente modificato dal D.Lgs. 75/2017.

Tra le principali novità introdotte da quest'ultimo troviamo il progressivo superamento del concetto di "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico basato sui fabbisogni con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi. Nel corso del 2018 sono poi state emanate, in attuazione dell'art. 6 ter. (introdotto dal richiamato decreto legislativo 75/2017) le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018. Le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente, e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio. Il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell'ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un'analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull'analisi dei processi o di benchmarking. Come sopra ricordato, le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

Il suddetto articolo 6-ter è stato di recente modificato dall'articolo 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*" -convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato dell'articolo 6-ter prevede che con decreti di natura non regolamentare sono definite, "nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di

personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti”.

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 22 luglio 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entrato in vigore lo scorso 14 settembre, definisce, pertanto le *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”* che vanno ad aggiornare, integrandole, le precedenti linee guida adottate nel corso del 2018, in particolare, rispetto alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando, invece, con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici. D'ora in poi, dunque, le amministrazioni dovranno individuare il proprio fabbisogno professionale considerando non più esclusivamente le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). La definizione dei nuovi profili professionali, in linea con la tornata contrattuale 2019-2021 (CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022 del Comparto Funzioni Locali), da approvare entro il 01.04.2023, permetterà di superare ulteriormente l'automatismo del turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della PA prevista dal Pnrr.

- La vigente normativa prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, le Amministrazioni che:
- Non hanno conseguito un risultato di competenza non negativo come risultante dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione (art. 1 comma 821 Lg. 30/12/2018 nr. 145) - (Conformemente alle disposizioni abrogative introdotte dalla legge di bilancio 2019, così come specificato nella circolare del 14/02/2019 del MEF nr. 3, a decorrere dall'esercizio 2019, cessano di avere applicazione, per le regioni a statuto speciale, le province autonome e gli enti locali, le sanzioni conseguenti al mancato rispetto del saldo non negativo dell'anno 2018 e dell'equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019. La Provincia del Sud Sardegna ha comunque rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2021, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2021 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011)).
- Non hanno ridotto le spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- Non hanno effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.) - La ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato - come attestato da apposite dichiarazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente che non risultano, per l'anno 2023, eccedenze di personale;
- Non hanno approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- Non hanno adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- Non hanno rispettato gli obblighi previsti in materia di certificazione del credito (art. 9 comma 3 bis D.L. 29/11/2008 nr. 185);
- Non hanno rispettato gli obblighi previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato (art. 9, comma 1 quinquies D.L 113/2016 come modificato dall'art. 1, comma 904 Lg. 145/2018).

3.4.3 I servizi Gestiti

L'Art. 29 della L.R. n. 2/2016 così recita:

“1. Le province, in via transitoria e fino alla loro definitiva soppressione, esercitano le funzioni fondamentali elencate all'articolo 1, comma 85, della legge n. 56 del 2014. Le Funzioni e servizi delegati dallo Stato”.

Tale previsione normativa assegna alle Province le seguenti funzioni fondamentali:

- pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale; raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali; gestione dell'edilizia scolastica;
- controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale;
- cura dello sviluppo strategico del territorio e gestione di servizi in forma associata in base alle specificità del territorio medesimo;
- cura delle relazioni istituzionali con province, province autonome, regioni, regioni a statuto speciale ed enti territoriali di altri Stati, con esse confinanti e il cui territorio abbia caratteristiche montane, anche stipulando accordi e convenzioni con gli enti predetti.

La Legge regionale n. 7 del 12.04.2021 ha approvato la “Riforma dell'assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio marittimo e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali”, che istituisce la Città metropolitana di Sassari, modifica la circoscrizione territoriale della Città metropolitana di Cagliari, istituisce le Province del Nord-Est Sardegna, dell'Ogliastra, del Sulcis Iglesiente e del Medio Campidano, modifica la circoscrizione territoriale della Provincia di Nuoro e sopprime infine le Province di Sassari e del Sud Sardegna.

Tale assetto territoriale complessivo della Regione Sardegna con la soppressione della Provincia del Sud Sardegna, non ha ancora trovato applicazione in quanto mancano una serie di provvedimenti di carattere amministrativo che rendano in toto applicabile la legge di riforma.

Inoltre la sopra menzionata legge regionale n. 7 è stata impugnata dinanzi alla Corte Costituzionale a seguito del successivo ricorso del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 31 del 23 giugno 2021, pubblicato nel BURAS in data 8 luglio 2021.

Secondo quanto descritto nelle motivazioni del ricorso, la violazione dell'articolo 43 dello Statuto della Regione Sardegna (norma di rango costituzionale), si prospetta nel caso della recente legge regionale 2021 n. 7, con riferimento all'articolo 6 ove si stabilisce che entro il termine perentorio di trenta giorni dalla pubblicazione dello schema di riassetto del territorio i comuni appartenenti agli enti di area vasta come ridefiniti dalla legge, possano esercitare l'iniziativa per il distacco dall'ente di appartenenza e optare per l'accorpamento alla circoscrizione territoriale di una città metropolitana o di una provincia limitrofe, con deliberazione unanime di ciascun consiglio comunale.

L'articolo 6 della citata legge regionale prevede il ricorso alla consultazione popolare solo in via eventuale (qualora i consigli comunali interessati non deliberino all'unanimità e in caso ne faccia richiesta un terzo degli elettori) ponendosi in contrasto con l'articolo 43, comma 2, dello Statuto regionale dal momento che il nuovo assetto geografico non è realizzato mediante una legge regionale che recepisca il risultato di un referendum (obbligatorio e vincolante) e questo con riferimento alle modifiche territoriali e funzionali sia delle tre province storiche di Cagliari, Nuoro e Sassari sia delle restanti province qualora si applichi estensivamente la disposizione di cui all'articolo 43, comma 2, dello Statuto.

Con sentenza 68/2022 la Corte costituzionale ha dichiarato inammissibile il ricorso del Governo per l'illegittimità costituzionale contro l'articolo 6 della Legge regionale n. 7 del 2021 ("Riforma dell'assetto territoriale della Regione"), che ha istituito sei Province (Nord-Est, Nuoro, Ogliastra, Oristano, Medio Campidano e Sulcis Iglesiente) e le due Città metropolitane di Cagliari e Sassari.

Conseguentemente, in riferimento a quanto sopra esposto, la nuova riforma delle circoscrizioni provinciali della Regione Sardegna è rimasta inattuata per tutto il 2021 e il 2022, senza peraltro avere nessuna certezza in merito a quanto avverrà nel corso del 2023, poiché le tempistiche non risultano determinabili.

3.4.4 L'organizzazione dell'ente

L'organigramma funzionale e la dotazione organica della Provincia del Sud Sardegna, alla data di approvazione del presente piano, trovano dettaglio nella Deliberazione dell'Amministratore straordinario, assunti i poteri della Giunta provinciale, n. 4 del 18.01.2017.

La struttura della Provincia del Sud Sardegna, attualmente in regime di Amministrazione straordinaria, al 31.12.2022 consta di :

- n. 1 Segretario Generale;
- n. 1 Dipartimento di Presidenza e Segreteria;
- n. 5 Aree

Area Amministrativa - dirigente titolare;

Area Finanziaria - incarico ad interim;

Area Appalti, contratti, welfare e cultura - incarico ad interim;

Area Ambiente - dirigente titolare dal 01.01.2023;

Area Lavori pubblici - incarico con contratto ai sensi dell'art.110, comma 1 del D.Lgs.vo 267/2000;

attualmente un dirigente risulta in aspettativa;

- n. 95 dipendenti (compreso personale in comando presso altri Enti e in aspettativa)

- n. 1 dipendente a TD 36 mesi a seguito di concorso coesione sud agenzia per la coesione territoriale.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
(compreso personale in comando e in aspettativa)

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano 2023-2025		
	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
Dir	3				
D	41	3	Area funzionari ed EQ.	10	
C	23	2	Area Istruttori	4	
B3	5	2	Area Operatori Esperti		
B	17	1		3	
A	1		Area Operatori		
TOTALE	90	8		17	

3.4.5 Il fabbisogno di personale e relativi costi

In linea con il quadro normativo descritto, la Provincia del Sud Sardegna con i suoi 333.621 di residenti, si colloca nella fascia demografica tra 250.000 e 349.999 abitanti, per la quale è previsto un valore soglia pari al 19,10% del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, che per l'Amministrazione risulta essere inferiore come di seguito rappresentato e calcolato come da determinazione dell'Area Amministrativa e Risorse Umane n. 17 del 26.01.2023 e successivamente da determinazione n. 111 del 14.07.2023.

La tabella che segue rappresenta i valori economici, sulla base dei quali verificare il rispetto del valore soglia, ai fini dell'incremento della spesa di personale a far data dal 1° gennaio 2023. In coerenza con il principio di sostenibilità finanziaria che evoca il rispetto degli obiettivi di spesa da garantire nel tempo e in chiave prospettica per assicurare stabili equilibri di bilancio, nella tabella viene rappresentato il rispetto del valore soglia con i valori economici riferiti al triennio 2020-2022, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2022:

Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni anno 2023

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	333.621	b	

FASE 2	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	< 250.000	20,08%
	b	250.000-349.999	19,10%
	c	350.000-449.999	19,10%
	d	450.000-699.999	19,70%
	e	700.000>	13,90%

FASE 3			
RICALCOLO % IN BASE AI DATI IN POSSESSO PER PRENDERE IN CONSIDERAZIONE L'ANNO CORRENTE	RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO DELL' F.C.D.E.		13,49%
	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022	5.609.815,58	
		Importi annuali	Media
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2020	43.055.808,31	41.605.968,68
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2021	41.234.806,07	
	ENTRATE CORRENTI RENDICONTO 2022	40.527.291,65	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022	9.674,66	
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E.	41.596.294,02	
COSI' CALCOLATO	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2022 (A)	5.609.815,58	
	MEDIA ENTRATE 2020 -2022	41.605.968,68	

	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2022	9.674,66
	MEDIA ENTRATE AL NETTO F.C.D.E. (B)	41.596.294,02
	PERCENTUALE ANNO 2022 = (A)/(B) *100	13,49%
OBIETTIVO		
	NON SUPERARE IL RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL F.C.D.E.	19,10%
	Calcolo spazi finanziari assunzionali:	
	F.C.D.E - Media entrate (2020-2022) x 19,10	7.944.892,16
	Spesa di personale previste 2023	5.021.520,85
	SPAZI ASSUNZIONALI	2.923.371,31

FASE 4	Art. 5 D.M. 11 gennaio 2022 - Percentuali massime annuali di incremento del personale	
Spese personale 2019	6.791.556,43	L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022, prevede l'incremento nel 2022 della spesa del personale pari al 22% rispetto a quella del personale rendiconto 2019, per i successivi anni 2023 e 2024 l'incremento della spesa di personale registrata nell'anno 2019, nella misura, rispettivamente pari al 24% e al 25%.
Incremento 2023= 6.791.556,43 x 24%	1.629.973,54	
Si può incrementare nel 2022 tale importo in misura non superiore al 22%, fino alla concorrenza di:	8.421.529,97	

FASE 5	Verifica spesa massima potenziale di personale	Tetto massimo spesa personale per anno
---------------	------------------------------------------------	----------------------------------------

6.791.556,43 x 1,22	8.285.698,84	per l'anno 2022	poiché l'incremento del 22% della spesa del personale 2019 è superiore al valore soglia del 19,10%, l'incremento non può superare:	7.944.892,16
6.791.556,43 x 1,24	8.421.529,97	per l'anno 2023	poiché l'incremento del 22% della spesa del personale 2019 è superiore al valore soglia del 19,10%, l'incremento non può superare:	7.944.892,16
6.791.556,43 x 1,25	8.489.445,54	per l'anno 2024	poiché l'incremento del 22% della spesa del personale 2019 è superiore al valore soglia del 19,10%, l'incremento non può superare:	7.944.892,16

La programmazione del fabbisogno di personale è stata predisposta previa rilevazione del fabbisogno presso le Aree Organizzative dell'Ente tenuto conto della sostenibilità finanziaria.

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2023-2025, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato.

Per ciascuna Area di inquadramento in ingresso, con esclusione degli emolumenti imputabili ai vari fondi del salario accessorio, gli importi della relativa spesa annua teorica sono di seguito rappresentati:

Inquadramento	Spesa annua teorica
Area dei Funzionari ed E.Q.	35.042,14
Area Istruttori	32.608,50
Area Operatori Esperti	29.123,76
Area Operatori	27.087,74

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2023

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a 568.226,64 euro secondo quanto segue:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE ANNO 2023

PROGRAMMAZIONE 2023															
N.	Famiglia Professionale	Profilo Professionale	Competenze/Mansioni	Inquadramento DAL 01/04/2023 - CCNL 16/11/2022	EX Cat. CCNL 31/03/2019	Da incardinare presso:	PT/FT (part-time/full-time)	Modalità di copertura						Termine per assunzione	Costo annuo
								Concorso pubblico / Graduatorie esistenti altri enti	Selezione Centro impiego/collocamento mirato	Legge n. 68/1999 ART. 18 comma 2	Mobilità da altri Enti	Progressioni carriera	Stabilizzazioni		
1	Amministrativa	Operatore amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Operatori Esperti	B1	Area Amministrativa	FT		X					31/12/2023	29.123,76
1	Amministrativa	Operatore amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Operatori Esperti	B1	Area Amministrativa	FT					x		31/12/2023	29.123,76
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Amministrativa	FT					x		31/12/2023	35.042,14
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Appalti	FT					x		31/12/2023	35.042,14
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT	x						31/12/2023	35.042,14
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT	x						31/12/2023	35.042,14
1	Economico-Finanziario	Funzionario Contabile	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Finanziaria	FT	x						31/12/2023	35.042,14
1	Economico-Finanziario	Funzionario Contabile	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Finanziaria	FT					x		31/12/2023	35.042,14
1	Giuridico - Amministrativa	Istruttore Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Istruttori	C1	Dipartimento Presidenza	FT	x						31/12/2023	32.608,50
1	Giuridico - Amministrativa	Istruttore Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Istruttori	C1	Dipartimento Presidenza	FT					x		31/12/2023	32.608,50
1	Giuridico - Amministrativa	Istruttore Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Istruttori	C1	Area Amministrativa	FT	x						31/12/2023	32.608,50
1	Giuridico - Amministrativa	Istruttore Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area degli Istruttori	C1	Area Amministrativa	FT					x		31/12/2023	32.608,50
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Tecnico	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Lavori Pubblici	FT	x						31/12/2023	35.042,14
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Tecnico	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Lavori Pubblici	FT					x		31/12/2023	35.042,14
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Ambientale	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT	x						31/12/2023	35.042,14
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Ambientale	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT					x		31/12/2023	35.042,14
1	Tecnico-manutenitiva e ambientale	Operatore servizi tecnici e di supporto	come da Catalogo profili professionali	Area degli Operatori Esperti	B1	Area Lavori Pubblici	FT	x						31/12/2023	29.123,76
								8	1	0	0	8	0		
Spesa 2023														568.226,64	

Inquadramento	Totale assunzioni 2023	Costo Annuo Totale
Area dei Funzionari ed E.Q.	10	350.421,37
Area Istruttori	4	130.434,00
Area Operatori Esperti	3	87.371,27
Area Operatori	0	
Totale	17	568.226,64

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2024

Per l'anno 2024 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a 105.126,41 euro secondo quanto segue:

PROGRAMMAZIONE 2024																
N.	Famiglia Professionale	Profilo Professionale	Competenze/Mansioni	Inquadramento DAL 01/04/2023	Cat.	Da incardinare presso:	PT/FT (part-time/full-time)	Modalità di copertura						Termine per assunzione	Costo annuo	
								Concorso pubblico / Graduatoria esistenti altri enti	Selezione Centro impiego/collocamento mirato	Legge n. 68/1999 ART. 18 comma 2	Mobilità da altri Enti	Progressioni carriera	Stabilizzazioni			
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Lavori Pubblici	FT	x							31/12/2024	35.042,14
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT	x							31/12/2024	35.042,14
1	Servizi Informativi	Funzionario Informatico	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Amministrativa	FT	x							31/12/2024	35.042,14
								3	0	0	0	0	0			
Spesa 2024															105.126,41	

Inquadramento	Totale assunzioni 2024	Costo Annuo Totale
Area dei Funzionari ed E.Q.	3	105.126,41
Area Istruttori	0	
Area Operatori Esperti	0	

Area Operatori	0	
Totale	3	105.126,41

Assunzioni a tempo indeterminato previste anno 2025

Per l'anno 2025 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua pari a 105.126,41 euro secondo quanto segue:

PROGRAMMAZIONE 2025																
N.	Famiglia Professionale	Profilo Professionale	Competenze/Mansioni	Inquadramento DAL 01/04/2023	Cat.	Da incardinare presso:	PT/FT (part-time/full-time)	Modalità di copertura						Termine per assunzione	Costo annuo	
								Concorso pubblico / Graduatoria esistenti altri enti	Selezione Centro impiego/collocamento mirato	Legge n. 68/1999 ART. 18 comma 2	Mobilità da altri Enti	Progressioni carriera	Stabilizzazioni			
1	Giuridico - Amministrativa	Funzionario Amministrativo	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Lavori Pubblici	FT	x							31/12/2025	35.042,14
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Tecnico	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Lavori Pubblici	FT	x							31/12/2025	35.042,14
1	Tecnica-Ambientale	Funzionario Ambientale	come da Catalogo profili professionali	Area dei Funzionari e dell'E.Q.	D1	Area Ambiente	FT	x							31/12/2025	35.042,14
Spesa 2025																105.126,41

Inquadramento	Totale assunzioni 2025	Costo Annuo Totale
Area dei Funzionari ed E.Q.	3	105.126,41
Area Istruttori	0	
Area Operatori Esperti	0	
Area Operatori	0	
Totale	3	105.126,41

3.4.6 Compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Risulta rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, secondo i nuovi dettami della L. 114/2014, come da seguente prospetto:

VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio	Spesa ANNO 2023		
		/ Rif. normativo	Spese già impegnate/contratte[2]	Nuove spese programmate	TOTALE
			-1	-2	(1 + 2)
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Int. 01	3.710.341,40	€	3.710.341,40
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	28.611,89	€	28.611,89
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis,	-	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	L. 296/06	-	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		-	€	€
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		-	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	108.451,72	€	108.451,72
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€	€	€

9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		1.024.733,52	€	1.024.733,52
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
12	IRAP	Int. 07	315.600,63	€	315.600,63
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
14	Buoni pasto		40.000,00	€	40.000,00
15	Assegno nucleo familiare[3]	VEDI NOTA		€	-
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
18	Altro (Missioni e Formazione)		46.000,00	€	46.000,00
19	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		5.273.739,16	€	5.273.739,16

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2023		
			Spese già contratte[5]	Nuove spese programmate	TOTALE
			-1	-2	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	€	€	
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	68.844,92	€	68.844,92
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		38.366,23	€	38.366,23

5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06		€	
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI			€	
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	41.000,00	€	41.000,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	5.000,00	€	5.000,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		99.007,16	€	99.007,16
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007[6]		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012[7]		€	€	€
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014		€	€	€
17	Altro		€	€	€
18		B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 17)	€ 252.218,31	€	€ 252.218,31
19		C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (A - B)	€ 5.021.520,85		€ 5.021.520,85
20		D) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013			€ 8.135.035,70
21		E) SALDO POSITIVO / NEGATIVO			3.113.514,85 €

RIEPILOGO DEL QUADRO RIASSUNTIVO SPESE DEL PERSONALE 2023/2025

VOCI	2023	2024	2025
RETRIBUZIONE	3.947.405,01	4.146.584,25	4.196.110,81
ONERI	1.048.533,52	1.105.260,77	1.119.846,03
IRAP	337.649,63	354.159,43	358.535,16
Stipendiale Fondi Incentivanti	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Oneri Fondi Incentivanti	23.800,00	23.800,00	23.800,00
IRAP FONDI INCENTIVANTI	8.500,00	8.500,00	8.500,00
IRAP Indennità Amministratori	13.549,00	13.549,00	13.549,00
SPESE PER LE MISSIONI DEL PERSONALE DIPENDENTE (cap. 50141)	5.000,00	5.000,00	5.000,00
SPESE PER ACQUISTO BUONI PASTO PER IL PERSONALE (cap. 52620)	40.000,00	40.000,00	40.000,00
SPESE PER AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DEL PERSONALE (cap. 52640)	41.000,00	41.000,00	41.000,00
TOTALI	5.273.739,16	5.546.155,45	5.614.643,00

Verifica spesa massima potenziale di personale

Le spese relative alle assunzioni previste nel presente Piano del fabbisogno 2023-2025 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio 2023-2025. Le stesse risultano ampiamente inferiori al limite di spesa come di seguito rappresentato

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Totale assunzioni a tempo indeterminato	568.226,64	105.126,41	105.126,41

Spesa personale come da quadro riassuntivo <i>(include le nuove assunzioni)</i>	5.273.739,16	5.546.155,45	5.614.643,00
-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Importo inferiore a

Tetto massimo spesa personale per anno (D.M. 11 gennaio 2022)	7.937.820,83	7.937.820,83	7.937.820,83
----------------------------------------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Limiti spesa ai fini del comma 557 L. 296/2006	8.135.035,70	8.135.035,70	8.135.035,70
-------------------------------------------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Sezione 4

4 MONITORAGGIO

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 del PIAO ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "valore pubblico" e "performance";
- secondo le modalità definite dall'Anac, relativamente alla sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dall'organismo indipendente di valutazione della performance (Oiv) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla sezione "organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il monitoraggio integrato del PIAO della provincia sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.