

COMUNE DI PALAU

(provincia di Sassari)



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E ORGANIZZAZIONE 2022/2024
ai sensi dell'art. 6 del D.L. n 80 del 09/06/2021

Allegato alla Deliberazione di Giunta Comunale n°

INDICE

INTRODUZIONE

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.2 PERFORMANCE

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1- STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.4 – ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

3.5 - PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

SEZIONE 4. SEMPLIFICAZIONE PROCESSI E RAZIONALIZZAZIONE RISORSE

SEZIONE 5. TRANSIZIONE DIGITALE

SEZIONE 6. MONITORAGGIO

INTRODUZIONE

Premessa e riferimenti normativi

Le istanze provenienti dalla società civile e dal sistema economico, recepite dal legislatore e trasfuse nel “progetto PIAO”, impongono agli enti pubblici un profondo ed articolato cambiamento, in termini di innovazione dei processi, digitalizzazione, miglioramento della qualità dei servizi offerti, incremento del grado di efficienza e trasparenza dell’attività amministrativa.

Tali migliorie sono tutte finalizzate a produrre valore per il territorio in cui l’ente opera. Per dare forma a tali cambiamenti, la Pubblica Amministrazione deve valorizzare il proprio capitale umano, rafforzare la capacità di management, rivedere i processi operativi e gli strumenti di gestione, migliorare ed innovare le modalità di erogazione dei servizi, anche tramite nuove forme e strumenti di digitalizzazione. Il presente documento trae origine dall’articolo 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80 (“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per l’efficienza della giustizia”), convertito, con modificazioni, dalla legge 08.08.2021 n. 113, il quale ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze di cui al DPR n° 81 del 30/06/2022 ha previsto:

- all’art. 6 modalità semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- all’art. 7, a regime, l’adozione del PIAO entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo differire tale termine (art. 8) a trenta giorni successivi al termine di slittamento di approvazione del bilancio (120 giorni dal termine di approvazione del bilancio in sede di prima applicazione).

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA).

Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

Pertanto, con tale strumento ogni pubblica amministrazione è indotta a sviluppare una logica pianificatoria strategica e coerente, al fine di indirizzare l’azione amministrativa verso la predisposizione organica e interconnessa dei singoli documenti di programmazione.

Tale configurazione unitaria è auspicata anche dal Consiglio di Stato, con il parere n. 506 del 02.03.2022, secondo cui il PIAO “sembra dover costituire uno strumento unitario, “integrato”, che sostituisce i piani del passato e li “metabolizza” in uno strumento nuovo e omnicomprensivo, che consenta un’analisi a 360 gradi dell’amministrazione e di tutti i suoi obiettivi da pianificare”.

Altresì l’ANAC ha sottolineato più volte l’importanza di una stretta collaborazione tra l’organo di indirizzo, i referenti, i responsabili delle strutture e tutti i soggetti che, a vario titolo, operando nell’ente, sono coinvolti nei processi di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio delle attività dell’ente. Detta collaborazione deve rafforzarsi e consolidarsi nella redazione del PIAO.

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione;
2. Performance e Anticorruzione;
3. Organizzazione e capitale umano, in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Ente e vengono elencate le strategie di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
4. Monitoraggio, in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti e dei responsabili (**solo per Enti con oltre 50 dipendenti**).

Oltre alla struttura del PIAO la norma identifica le tematiche su cui la pubblica amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi di trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale. Il PIAO, essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga. Il documento ha una programmazione triennale. La struttura del documento segue l'articolazione e le indicazioni fornite dalla bozza di Linee Guida in corso di valutazione parlamentare. Metodologia utilizzata per la redazione del PIAO L'approvazione del PIAO per il Comune di Palau interviene in un momento temporale in cui alcuni documenti programmatici sono già stati adottati.

L'attuale formulazione del PIAO, pertanto, deriva dall'adattamento reciproco, dalla correlazione e interconnessione tra i contenuti dei documenti già elaborati, inseriti nelle relative sezioni, mentre in futuro si dovrà giungere ad una elaborazione integrata ab origine dei diversi contenuti secondo una logica di definizione del documento per processo trasversale. In questa logica tutta l'organizzazione dovrà essere coinvolta nella predisposizione del PIAO, ma soprattutto nella sua attuazione in quanto dovrà farsi volano per la creazione di valore pubblico. A sua volta dovranno essere potenziati i canali di comunicazione con i cittadini al fine di favorire un loro fattivo apporto nell'ambito dei processi di semplificazione, miglioramento e digitalizzazione dei servizi da realizzare. SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Palau
Indirizzo	Piazza Popoli D'Europa, 1 Palau
pec	protocollo@pec.palau.it
e-mail	info@Palau.it
Partita IVA	01373510906
Codice Fiscale	82004530901
Codice Istat	090054
Codice IPA	c_G258
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Sito web istituzionale	www. Palau.it

Elezioni Comunali

Il 10 giugno 2018 i cittadini di Palau sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali 2018. È stato eletto il sindaco Francesco Giuseppe Manna.

Le informazioni e i dati storici sulle elezioni sono consultabili sul sito istituzionale dell'Ente:

<https://palau.it/contenuti/60637/tutti-sindaci-autorita-capo-amministrazione-1959>

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 4	Zona climatica B	Gradi giorno 2.034
--------------------------	----------------------------	------------------------------

Popolazione

La popolazione residente ha subito negli anni, la seguente evoluzione:

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

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Medi a componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	3.461	-	-	-	-
2002	31 dicembre	3.623	+162	+4,68%	-	-
2003	31 dicembre	3.747	+124	+3,42%	1.734	2,16
2004	31 dicembre	3.853	+106	+2,83%	1.807	2,13
2005	31 dicembre	3.909	+56	+1,45%	1.837	2,12
2006	31 dicembre	3.930	+21	+0,54%	1.854	2,12
2007	31 dicembre	4.310	+380	+9,67%	2.057	2,09
2008	31 dicembre	4.427	+117	+2,71%	2.106	2,10
2009	31 dicembre	4.424	-3	-0,07%	2.093	2,11
2010	31 dicembre	4.440	+16	+0,36%	2.074	2,14
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	4.442	+2	+0,05%	2.071	2,14
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	3.772	-670	-15,08%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	3.754	-686	-15,45%	2.066	1,82
2012	31 dicembre	3.774	+20	+0,53%	2.084	1,81
2013	31 dicembre	4.163	+389	+10,31%	2.166	1,92
2014	31 dicembre	4.204	+41	+0,98%	2.185	1,92
2015	31 dicembre	4.214	+10	+0,24%	2.177	1,93
2016	31 dicembre	4.207	-7	-0,17%	2.134	1,97
2017	31 dicembre	4.224	+17	+0,40%	2.193	1,92
2018*	31 dicembre	4.135	-89	-2,11%	2.018,19	2,04
2019*	31 dicembre	4.118	-17	-0,41%	2.031,05	2,02
2020*	31 dicembre	4.077	-41	-1,00%	(v)	(v)

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011. (²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010. (*) popolazione post-censimento (v) dato in corso di validazione



Cittadini stranieri a Palau

Popolazione straniera residente a **Palau** al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



Servizi al cittadino (Trend storico e programmazione)

Denominazione		2021	2022	2023
Asilo nido	(num)	1	1	1
	(Posti)	52	52	52
Scuole materne	(num)	1	1	1
	(Posti)	118	118	118
Scuole Elementari	(num)	1	1	1
	(Posti)	187	187	187
Scuole medie	(num)	1	1	1
	(Posti)	94	94	94
Strutture per Anziani	(num)	1	1	1
	(Posti)	22	22	22
Ciclo ecologico		2021	2022	2023
Rete fognaria Bianca	(km)	3	3	3
	Nera	(km)	7	7
	Mista	(km)	0	0
Depuratore	(Sn)	Sì	Sì	Sì
Acquedotto	(Km)	8	8	8
Servizio Idrico Integrato	(S/N)	Sì	Sì	Sì
Aree Verdi, Parchi, Giardini	(S/N)	Sì	Sì	Sì
Raccolta rifiuti Civile	(q.li)	40.085	40.085	40.085

Industriale	(q.li)	0	0	0
Differenziata	(S/N)	Sì	Sì	Sì

Altre dotazioni		2021	2022	2023
Farmacie comunali	(num)	0	0	0
Punti luce Illuminazione	(num)	1.116	1.116	1.116
Rete Gas	(km)	0	0	0
Mezzi operativi	(num)	3	3	3
Veicoli	(num)	10	10	10
Centro Elaborazione Dati	(S/N)	0	0	0

MODALITÀ DI GESTIONE DEI SERVIZI PUBBLICI LOCALI

Servizi gestiti in forma diretta:

- Tutti i servizi sono gestiti in forma diretta;

Servizi affidati a organismi partecipati:

- Servizio Idrico - Abbanoa spa

Servizi affidati ad altri soggetti:

- Bollettazione luce votiva;

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

2.1.1. Obiettivi generali e specifici di valore pubblico

MISSIONE	01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
-----------------	-----------	--

La missione 1 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell’ente o in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale.

Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.”

Oggetti del presente programma della Missione 1 è il regolare funzionamento dell’attività amministrativa propria dell’ente, garantire adeguati standard qualitativi e quantitativi, migliorare l’attività di coordinamento tra le varie unità operative, migliorare inoltre, il rapporto tra l’ente comunale e gli utenti dei servizi con le risorse proprie dell’ente e le dotazioni strumentali in essere. Sarà curata l’attività di comunicazione del comune verso la cittadinanza utilizzando a tal fine il nuovo sito istituzionale.

Nella prima fase, fisseremo gli obiettivi primari per ciascun settore sia di brevissimo periodo che di più ampio respiro, con verifica trimestrale dell’andamento della gestione al fine di individuare e correggere gli scostamenti, nonché responsabilizzare gli addetti per motivare le risorse umane e premiare coloro che sono più efficienti.

È inoltre nostro intento:

- razionalizzare gli orari di apertura e chiusura al pubblico degli uffici;
- Attuare incontro mensile con tutti i responsabili di settore (P.O.), per verificare e delineare la programmazione in atto;
- Attuare una politica di confronto costante con il personale per capire le esigenze e ascoltare eventuali proposte;
- Incentivare la partecipazione del personale a corsi di formazione professionale;
- Rimoduleremo le funzionalità e dimensioni degli spazi interni lavorativi nei vari edifici di proprietà amministrativa in base alle nuove strutture dislocando parti di esse anche negli edifici di Palazzo Fresi e Struttura Portuale.

Comunque, e sempre verrà monitorato il livello di soddisfazione dell’utenza nei confronti della quale procederemo allo snellimento e alla eliminazione di adempimenti burocratici superflui e costosi.

Inoltre, stop alle interpretazioni soggettive causa di forti contenziosi legati tra amministrazione e cittadini.

Si intende inoltre:

- Effettuare l’ottimizzazione dell’attività di accertamento e di riscossione – anche coattiva - delle entrate tributarie ed extratributarie, al fine di eliminare o ridurre eventuali residue sacche di evasione, di elusione o comunque di insolvenza, favorendo la formazione delle risorse umane mediante il ricorso a formatori esterni, professionisti nel campo tributario degli enti locali e fiscale;

MISSIONE	03	Ordine pubblico e sicurezza
-----------------	-----------	------------------------------------

La missione 3 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività collegate all’ordine pubblico e alla sicurezza a livello locale, alla polizia locale, commerciale e amministrativa. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Sono comprese anche le attività in forma di collaborazione con altre forze di polizia regionale unitaria in materia di ordine pubblico e sicurezza”.

La Missione è articolata in attività e programmi che vengono esercitate sull’intero territorio comunale: abusivismo edilizio, viabilità, infortunistica stradale, vigilanza ambientale, gestione verbali, polizia giudiziaria, polizia amministrativa ed autorizzazioni di Pubblica Sicurezza, commercio, artigianato, pubblici esercizi, gestione parchimetri ed aree di sosta, assistenza per ordine pubblico, assistenza per consultazioni elettorali o referendarie, rappresentanza e scorta gonfalone, vigilanza sulla osservanza dei regolamenti comunali e delle

ordinanze del Sindaco e dei Responsabili di Settore, educazione stradale negli Istituti Scolastici, realizzazione, apposizione e manutenzione della segnaletica stradale, sia orizzontale che verticale, accertamenti anagrafici e tributari, accertamenti su richiesta di altri Enti Pubblici (Inps, Agenzia Territoriale per la Casa, Autorità Giudiziaria o di altri Settori del Comune), accertamenti e aree di sosta;

Tramite la nuova rete di video sorveglianza, installata è attivata nei luoghi nevralgici del territorio, si attuerà un monitoraggio più costante. Questa attività di controllo verrà effettuata per verificare la regolarità dei veicoli in circolazione e per sanzionare eventuali comportamenti illeciti, sia in violazione del codice della strada che delle norme del decoro urbano. A tal proposito si adotterà la nuova soluzione IP completa di hardware, software ed accessori ai servizi, che consentirà così di gestire, monitorare, registrare, effettuare analisi video sui flussi provenienti dalle telecamere e tramite l'impianto TVCC dedicato al controllo ed alla gestione della lettura targhe autoveicoli, avere una copia informatica per consultazione.

MISSIONE	04	Istruzione e diritto allo studio
-----------------	-----------	---

La missione 4 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento ed erogazione di istruzione di qualunque ordine e grado per l’obbligo formativo e dei servizi connessi (quali assistenza scolastica, trasporto e refezione), ivi inclusi gli interventi per l’edilizia scolastica e l’edilizia residenziale per il diritto allo studio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle politiche per l’istruzione al diritto allo studio.”

L’attività che viene svolta riguarda tutti gli ambiti dell’istruzione pubblica: scuola dell’Infanzia, scuola primaria, scuola secondaria inferiore e superiore, assistenza scolastica, trasporto, refezione ed ogni altro servizio di supporto o strumentale all’istruzione, concorso nell’offerta formativa, promozione attività culturali e sportive (trasporto a mostre ed altre iniziative), sviluppo attività motorie, supporto a problematiche sociali, ecc. I risvolti economici, pertanto, di questo Programma riguarderanno sia la parte corrente sia la parte investimenti del bilancio di previsione.

Interventi atti a garantire il Diritto allo Studio nonché l’attuazione di tutti gli interventi per garantire sedi scolastiche idonee allo svolgimento dell’attività didattica, concorso nell’attuazione del Piano dell’offerta formativa relativo alla scuola dell’obbligo e garanzia del diritto allo studio.

Pianificazione e realizzazione di interventi volti al miglioramento delle strutture, dell’attività didattica, educativa, ricreativa, sportiva e al sostegno alle famiglie, soprattutto in funzione delle nuove normative COVID 19.

A tal fine si procederà alla sottoscrizione di un protocollo di intesa tra il Comune e le istituzioni scolastiche.

Saranno inoltre valutate varie iniziative a costo zero per incontri. Si procederà a adottare una politica locale a favore della gioventù a tal fine promuoveremo e attueremo un dialogo con i giovani e le loro organizzazioni sfruttando anche i nuovi mezzi di comunicazione. Miglioreremo e potenzieremo la politica locale per l’infanzia. Sosterremo al pari accesso dei giovani ad un’istruzione di qualità a tutti i livelli anche tramite iniziative di educazione civica che vedano coinvolti direttamente i ragazzi in azioni di pubblica utilità al fine di promuovere la formazione di una coscienza sociale-amministrativa.

Nell’area di Montiggia si procederà tramite la Provincia alla progettazione-realizzazione del nuovo edificio scolastico di istruzione superiore “Giovanni Falcone e Paolo Borsellino” sezione commerciale e per Geometri. Il vecchio complesso, dichiarato dalla provincia stessa, non più idoneo allo svolgimento delle attività scolastiche, appena completata la nuova opera sarà smantellato riportando l’area al suo stato naturale e nuovamente in capo all’utilizzo amministrativo comunale. Il nuovo edificio oltre a considerare i servizi e gli spazi esterni all’edificio scolastico stesso dovrà contenere una nuova area adibita allo sport e tempo libero con un collegamento al palazzetto dello sport e il riassetto con le strutture limitrofe.

MISSIONE	05	Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali
-----------------	-----------	--

La missione 5 viene così definita del. Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività di tutela e sostegno, di ristrutturazione e manutenzione dei beni di interesse storico, artistico e culturale e del patrimonio archeologico e architettonico. Amministrazione, funzionamento ed erogazione di servizi culturali e di sostegno alle strutture e alle attività culturali non finalizzate al turismo. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche.

Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali”.

Si intende incentivare e rivedere l’organizzazione dell’attività biblioteca con una riadeguata collocazione e incentivazione alla parte studio, nella sala polivalente della struttura di Palazzo Fresi.

Nei siti di carattere storico come la Fortezza di Monte Altura verranno riqualificati in primis i parcheggi e gli accessi, i quali verranno ampliati, migliorati così da agevolare le operazioni di manovra anche degli automezzi più ingombranti e favorire il camminamento degli utenti visitatori, nonché sarà realizzato ed attrezzato un nuovo punto belvedere lungo la discesa che porta a Punta Sardegna.

I locali prospicienti alla zona di parcheggio inoltre verranno riqualificati, illuminati e sottoposti a manutenzione ordinaria e straordinaria al fine di poter offrire un miglior servizio, tra il quale anche il ristoro. Sarà inoltre pulito il vecchio tracciato stradale militare al fine di creare un ulteriore percorso ciclo pedonale.

Per quanto riguarda le fortificazioni e i beni demaniali si procederà nel creare progetti modulari che consentano un utilizzo finalizzato a supportare un turismo culturale alternativo riqualificando i beni immobili ex bellici in strutture multifunzione che soddisfino gli standard ricettivi richiesti dal mercato e dal potenziale turista contemporaneo. Attivando azioni mirate alla valorizzazione, al risanamento, al restauro conservativo e alla funzionalità, ci si propone di creare nuove forme di sviluppo, valorizzando e salvaguardando i beni e il territorio comunale. L’idea non è quella di confezionare un prodotto che una volta ultimato rimanga un’opera di recupero fine a sé stessa o un mero esercizio di stile dell’architetto di turno. Si pensa invece ad un restauro finalizzato contemporaneamente al recupero della memoria storica ma con una chiara destinazione d’uso, il tutto in funzione di favorire l’appetibilità dell’investimento nell’ottica di un ritorno economico.

Quindi una riqualificazione mirata alla visita del sito ma anche all’accoglienza, alla possibilità di dotare il sito di servizi di supporto ricettivo. Una modularità di utilizzo che si adatti alla multilateralità della domanda turistica: culturale storica quindi museale ma con l’opzione dell’ospitalità turistica, della somministrazione e dell’intrattenimento, del conferenziere, della possibilità di ospitare laboratori universitari e campus e infine valorizzando il valore paesaggistico che le strutture già vantano per via delle ubicazioni strategiche. È questo l’obiettivo di sviluppo di questa amministrazione sul tema delle fortificazioni e delle aree demaniali, non ripetere l’errore diffuso di restaurare e poi non trovare un utilizzo ma progettare intorno all’idea una ampia gamma di utilizzi. Il tutto mirato alla crescita del mercato turistico e del conseguente primario benessere sociale che inevitabilmente ne consegue. A tal fine chiederemo ai vari organismi preposti l’assegnazione in proprietà di tutti i beni che saranno classificati e/o presenti nel nostro territorio.

Ristrutturazione e riqualificazione Palazzo Fresi, immobile al quale verrà variata la destinazione d’uso identificandolo come ufficio adibito alle informazioni turistiche nonché sede di assessorato al turismo e sede dello sportello Informa Palau.

Centro di Aggregazione Sociale, Cineteatro, Museo Etnografico e Centro di Documentazione verranno sottoposti a manutenzione ordinaria e straordinaria per una riqualificazione importante dal punto di vista della sicurezza, strutturale, nonché la loro rivalorizzazione e destinazione patrimoniale sociale.

Nel rispetto della nostra storia e tradizione punteremo a favorire il carnevale con la sana competizione di gruppi che si formeranno anche nello spirito dei nuovi riconoscimenti di frazioni, rioni o fidali.

Istituiremo inoltre un premio al merito con cadenza annuale e il riconoscimento di cittadinanze onorarie. Appena riorganizzata la ristrutturazione generale dei beni comunali, in base alle risorse disponibili, favoriremo anche l’organizzazione di eventi teatrali e culturali a cura dei nostri giovani soprattutto mirate ad iniziative rivolte al recupero delle nostre tradizioni e memoria storica, del nostro paese apportando anche le eventuali

dovute rivisitazioni e/o innovazioni.

Rivitalizzeremo le feste del paese e quelle campestri. MISSIONE	06	Politiche giovanili, sport e tempo libero
--	-----------	--

La missione 6 viene così definita del. Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento di attività sportive, ricreative per i giovani, incluse la fornitura di servizi sportivi e ricreativi, e le misure di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di politiche giovanili, per lo sport e il tempo libero.”

La presenza di strutture sportive (Stadio Comunale, Palazzetto dello Sport, Centro Tennis Club, Vari plessi di palestre), sono un utile strumento per alimentare le politiche giovanili mirate alla pratica delle discipline sportive e per il tempo libero. Occupa un ruolo molto importante nella vita dei giovani: grazie ad esso, fanno nuove amicizie, sfogano la rabbia, “crescono”, provano nuove sensazioni ed emozioni.

Ecco cosa vogliamo fare:

- Miglioramento, funzionamento e conservazione delle diverse strutture e impianti sportivitrामite interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria.
- Affidamento a terzi tramite protocolli di intesa delle attività di gestione, manutenzione e controllo delle strutture e impianti sportivi, in base alle disposizioni di legge.
- Organizzazione diretta e partecipazione nell’organizzazione di manifestazioni sportive.
- Promozione della cultura dello sport attraverso azioni mirate verso le scuole tramite la concertazione dei progetti con docenti e dirigenti scolastici, tipo giochi della gioventù.
- Distribuzione in maniera equa dei contributi a tutte le discipline seguendo i criteri suggeriti dalla Regione Sardegna che eroga i contributi da destinarsi e che gestisce l’albo regionale delle società sportive.
- Sostegno alle associazioni sportive anche nella ricerca di sponsorizzazioni permanenti e sinergietra le stesse attraverso la costituzione di tavoli di lavoro e formazione dei dirigenti con periodiciinterventi di consulenti del settore.

Predisposizione di un piano calendarizzato di tutti gli eventi annuali sportivi in sinergia a quelli turistici per formare un’offerta turistica anche di intrattenimento, da far conoscere anzi tempo agli operatori e turisti onde per poter creare anche pacchetti convenzionati da offrire.

Sviluppare la polifunzionalità degli impianti sportivi al fine di garantire un migliore e più efficace utilizzo, anche in relazione ad usi non propriamente sportivi (concerti, eventi culturali, meeting, ecc.).

Istituiremo un fondo comunale per un contributo a sostegno economico a base ISEE per le quote di iscrizione alle attività sportive per le famiglie con più figli o situazioni disagiate.

Studio, progettazione e ricerca fondi per la nascita e creazione della cittadella sportiva in località Montiggia connessa al nuovo istituto scolastico.

MISSIONE	07	Turismo
-----------------	-----------	----------------

La missione 7 viene così definita del. Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi relativi al turismo e per la promozione e lo sviluppo del turismo del territorio, ivi incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell’ambito della politica regionale unitaria in materia di turismo”.

Quest’Amministrazione, oggi più che mai ha il compito e il dovere di coordinare tutte le risorse economiche, infrastrutturali e settoriali per creare e rafforzare questo settore. A tal riguardo dobbiamo puntare sempre più **sullo sviluppo turistico**, in quanto capace di generare nuovi investimenti e nuova occupazione fondando il nuovo sviluppo anche sulla coniugazione del fattore ambientale, culturale e logistico-infrastrutturale. Per fare ciò la prima regola fondamentale è **inglobare e coordinare tutte le energie di cui Palau dispone**.

Oggi le attività connesse direttamente o indirettamente al turismo rappresentano per consistenza, il principale settore economico della nostra comunità. Il nostro territorio, sia per la felice posizione geografica e sia per la qualità delle sue proposte, deve rappresentare un patrimonio di inestimabile valore, per noi e per le future generazioni. Il rispetto per l’ambiente e la corretta gestione di imprese nel settore turistico sono alla base di una concreta prospettiva di sviluppo e diricchezza per tutti. Le potenzialità da valorizzare e da mettere a frutto sono immense e grandissimo è ancora lo spazio dove attivarsi per offrire **nuove occasioni** importanti di

sviluppo e rilancio economico ed occupazionale.

Tuttavia, la duplice concentrazione temporale e spaziale dei flussi legati quasi esclusivamente al prodotto marino-balneare, comporta una serie di distorsioni produttive e ambientali nell'utilizzo del territorio, tra cui: l'occupazione ridotta a pochi mesi, la scarsa integrazione intersettoriale, le pressioni puntuali su alcune risorse ambientali. **Il turismo ha assunto un'importanza primaria nel nostro sistema economico territoriale** e ad esso si collegano tanti altri settori produttivi che devono però essere messi in rete e fare sintesi. Il nostro territorio ha raggiunto livelli ricettivi che consentono di poter essere presenti nei principali mercati mondiali. Ma la nostra offerta si compara con tanti altri competitor che, soprattutto attraverso internet, offrono ai potenziali clienti infinite e innovative soluzioni per le loro vacanze: per questo motivo vanno evidenziate, potenziate e ricordate **le eccellenze del nostro sistema-territorio** (punti di forza), per attrarre, soddisfare e fidelizzare l'ospite. Attualmente Palau soffre di una stagionalità ridotta (ad eccezione di Porto Pollo che con le sue caratteristiche ambientali si è imposto non solo nel nostro territorio come punto di riferimento per il mondo sport all'aria aperta): è necessario, pertanto, ampliarla e anche diversificarla, puntando anche su altre tipologie di turismo che vadano oltre il balneare ad esempio a quello eno-gastronomico, archeologico, sportivo, escursionistico e ambientale.

Al fine di potenziare alcuni servizi turistici, l'ufficio turismo e le manifestazioni turistiche, si potrà utilizzare parte delle entrate previste dell'imposta di soggiorno.

Ecco cosa vogliamo fare:

- Trasformare Palau da paese di passaggio per l'Arcipelago di La Maddalena a paese attrattivo turistico e facciamo sì che da questo indotto di passaggio temporaneo si possano ricavare nuove risorse da investire in servizi.
- Attuare iniziative per rendere attrattivo e conveniente l'investimento nel nostro Comune, rimuovendo ogni ostacolo che limita e condiziona l'impresa locale turistica nelle sue forme diverse, soprattutto quelle burocratiche - interpretative.
- Daremo risposte certe e tempestive ai Palaesi che intendono effettuare nuovi investimenti e riqualificazioni nel settore e in quelli collegati.
- Promuoveremo d'intesa con le associazioni locali o di categoria, consorzi, iniziative di carattere culturale ed economico, volte a intrattenere o richiamare potenziali turisti nel nostro paese.
- Sostenere i Diving locali nella promozione delle attività per favorire il Turismo subacqueo
- **ipotesi A)** Scuttling (da valutare con gli enti interessati) – l'operazione consiste nell'affondamento intenzionale di relitti di navi o strutture similari, opportunamente preparati e bonificati, per creare nuove opportunità di immersione e nuove barriere artificiali per il ripopolamento dei fondali marini
- **ipotesi B)** realizzazione di una palestra subacquea che, oltre ad attrarre curiosi, servirebbe a effettuare lezioni per l'ottenimento di brevetti e garantire anch'essa il ripopolamento dei fondali; Qualificheremo il sistema di accoglienza e di informazione, soprattutto in base alle nuove norme COVID 19, promuovendo anche la nascita di nuovi prodotti "vendibili" sul mercato (ambientale, escursionistico, eno-gastronomico, wellness, eventi sportivi, ecc.);
- Studiare l'attuazione di un progetto di sviluppo turistico complessivo in grado di individuare e apportare i necessari miglioramenti alla qualità globale del sistema ospitale, partendo dal principio che i nostri litorali sono il magnete primario del flusso turistico. A tal riguardo creare un sistema informativo balneare (cartaceo, web e app), che dia informazioni complete sulle singole spiagge del nostro territorio dal punto di vista morfologico, dei servizi presenti, possibilità di parcheggio e classificazione qualitativa (sport, intrattenimento, per cani etc.). Il sistema dovrà prevedere varie possibilità di spazi e sponde web per la promozione di tutto ciò che è servizio turistico sul territorio, incrementando attraverso questo canale il flusso su altre aree di interesse come ristorazione ed enogastronomia, visite guidate, luoghi di interesse storico e archeologico, trasporti, hotel, servizi ecc. Inoltre, veicolare, attraverso le singole attività turistiche il marchio Palau Turismo da utilizzare come simbolo aggregante dell'intero comparto turistico e come marchio che dia un'immagine coordinata alla promozione che viaggia sui siti istituzionali del comune di Palau e no.
- Studiare nuove iniziative promo-commerciali locali, regionali, nazionali e internazionali per attrarre il mercato in bassa e media stagione.
- Manifestazioni di spettacolo di natura artistica, culturale e musicale.
- Pubblicazione e distribuzione di materiale informativo.

In un'ottica di riqualificazione, efficientamento e sicurezza del Porto Turistico, si prevede la sostituzione dei pontili galleggianti (comprese le passerelle), in quanto obsoleti e ormai giunti alla fine del loro ciclo di vita e l'acquisto di un pontile a stella da posizionare nel campo boe già esistente. In particolare, il rinnovo completo

degli 8 pontili galleggianti e delle pedane M-est ed H-alta, con le medesime dimensioni e caratteristiche, ma senza finger di ormeggio (solo in testata), nelle stesse dimensioni e nelle stesse posizioni attuali, attraverso il reimpiego di catene e corpi morti di ancoraggio esistenti. Inoltre, l'installazione di tutti gli accessori dei pontili e degli erogatori di servizi e terminali antincendio. Infine, la posa in opera dei nuovi pontili, le opere civili in banchina (fornitura e posa di cavi elettrici e tubazioni) e la rimozione e smaltimento delle strutture preesistenti nonché il rifacimento della pavimentazione.

- Realizzazione parco callistenico nell'ambito La Sciumara;
- Collocazione servizi igienici e realizzazione relative strutture;
- Adesione al nuovo distretto del turismo in corso di costituzione da parte dell'Unione dei Comuni.

MISSIONE	08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa
-----------------	-----------	---

La missione 8 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività relativi alla pianificazione e alla gestione del retto rio e per la casa, incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di assetto del territorio e di edilizia abitativa.”

Come già indicato in altre parti del documento, si prevede di proseguire nel 2021 nel concludere il PUL e attivarsi per il nuovo PUC-PAI. In quest'ultimo documento predisporremo un piano strategico per favorire la costruzione di abitazioni per le famiglie e i giovani che vivono a Palau attraverso l'attuazione di una nuova urbanistica concertata e negoziata e che tenga conto delle nuove problematiche sanitarie emerse con il COVID 19.

- Individuazione, contrattazione e creazione Aree 167 per piccoli lotti da destinare esclusivamente alla realizzazione di sole prime case. Individuazione nuove aree PEEP (Piano Edilizia Economica Popolare), o piano di zona per favorire la costruzione di edilizia residenziale sociale e edilizia residenziale pubblica.

Per quanto attiene agli immobili ad uso turistico punteremo a realizzazione di standard qualitativi più elevati mirando alla salvaguardia dell'ambiente e del territorio attraverso la costruzione di sole ville individuali, bifamiliari, alberghi a quattro o 5 stelle in prossimità o a ridosso dell'area urbana e/o nostre località primarie turistiche (Porto Pollo, Porto Rafael, Costa Serena, Capo d'Orso).

- Modifica del regolamento edilizio al fine di inserire semplici criteri e parametri architettonici non lasciati a semplice interpretazione.
- Introduciamo misure di stimolo e sostegno alla rigenerazione e riqualificazione urbana.
- Censiremo e individueremo tutte le aree adibite a standard.
- Analizzeremo, verificheremo e adotteremo i singoli piani di lottizzazione presenti nell'intero territorio.
- Nel comparto artigianale - commerciale verificheremo il PDL di Liscia Culumba per le definizioni giuridiche e definiremo le infrastrutture nel nuovo comparto per favorire la vendita dei lotti residui.
- Nelle aree agricole favoriremo la nascita di nuove iniziative che producano prodotti locali Palaesi da immettere nella commercializzazione e diffusione locale turistica nonché il turismo rurale.
- Definiremo i piani di lottizzazione delle frazioni di Capannaccia, Barrabisa e Capo d'Orso.
- Doteremo gli uffici di nuove tecnologie in cloud per consentire agli uffici e ai cittadini l'accesso alle cartografie e documentazioni in maniera più rapida e agevole.

L'amministrazione si doterà degli strumenti per l'assetto del territorio, con le relative varianti, per la programmazione dell'edilizia abitativa e territoriale.

MISSIONE	09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
-----------------	-----------	---

La missione 9 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività e dei servizi connessi alla tutela dell'ambiente, del territorio, delle risorse naturali e delle biodiversità, di difesa del suolo e dell'inquinamento del suolo, dell'acqua e dell'aria. Amministrazione e funzionamento e fornitori dei servizi inerenti all'igiene ambientale, lo smaltimento dei rifiuti e la gestione del servizio idrico. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente.”

Si conferma la volontà di mantenere a livelli elevati la cura e la manutenzione del territorio.

Il programma di "Tutela, valorizzazione e recupero ambientale" riguarda i diversi aspetti della gestione ambientale del territorio, con particolare attenzione alla salvaguardia delle risorse ambientali e del verde pubblico.

Il programma ha per oggetto la tutela e il mantenimento delle aree verdi e dell'arredo urbano. A tal fine adotteremo un piano generale del territorio comunale.

- La Cultura ambientale, intesa come educazione alla sostenibilità, costituisce, in questo quadro, anche una forma d'intervento sociale, i cui scopi fondamentali sono quelli di sviluppare la conoscenza delle ripercussioni che le azioni dell'uomo comportano.
- Oltre a questo, è importante la cura del patrimonio con particolare riferimento a parchi e giardini, utilmente frequentati da cittadini e turisti.
- Adozione di progetti per il risanamento idrogeologico dei canali (Liscia Culumba, Canale Licia comparto Est, Canale Baragge - Vecchio Marino, Canale Via delle Ginestre ecc). Installazione di isole ecologiche per la raccolta differenziata in aree adiacenti le spiagge e nei comparti di lottizzazione più complessi.
- Gestione delle risorse idriche territoriali con manutenzione delle fontane pubbliche.
- Progettazione e realizzazione di un ponte-sommerso per favorire l'attraversamento pedonale in prossimità della foce Riu Zicchinu - Spiaggia La Sciumara.
- Progettazione e valorizzazione di varie aree a verde.

Installazione di binocoli panoramici a pagamento in siti strategici del territorio.

Un paese ecologico e sostenibile, in cui le radicali trasformazioni territoriali e urbane accompagnano e coniugano le opportunità di sviluppo con l'impronta verde.

Si intende inoltre promuovere e potenziare tutte le attività di gestione e di supporto per lo sviluppo del benessere ambientale e degli interventi di riqualificazione del territorio comunale, anche fornendo un tempestivo ed efficace servizio di previsione, informazione e segnalazione dei fenomeni significativi.

MISSIONE	10	Trasporti e diritto alla mobilità
-----------------	-----------	--

La missione 10 viene così definita dal Glossario COFOG:

"Amministrazione, funzionamento regolamentazione delle attività inerenti la pianificazione, la gestione e l'erogazione di servizi relativi alla mobilità sul territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che entrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di trasporto e diritto alla mobilità.

La missione Viabilità e diritto alla mobilità comprende tutte le attività volte a garantire il buon funzionamento della viabilità e dei trasporti sul territorio comunale.

Organizzare il sistema viario cittadino in modo tale da rendere fluidi i flussi di traffico, riducendo, per quanto possibile, tempi d'attesa e giri viziosi per l'utenza, salvaguardando la fruibilità dell'utenza pedonale e ciclabile nonché la sicurezza in generale.

Addivenire ad un sistema della viabilità in grado di far fronte alle continue mutazioni dei flussi di traffico in relazione delle frequenze stagionali, ai nuovi insediamenti (attività commerciali, turistiche, residenziali ecc...), percorsi preferenziali, aree di sosta ecc., e sempre in condizioni di sicurezza.

Pianificazione della mobilità e viabilità nel paese, al fine di garantire la sicurezza, l'incolumità e la circolazione fluida sulle strade, attraverso lavori di manutenzione, apposita segnaletica e rete di parcheggi.

A tal fine completeremo l'installazione della nuova cartellonistica comunale bilingue (italiano- inglese), anche nelle aree esterne all'abitato urbano per individuare, siti turistici, spiagge, percorsi, località residenziali turistiche, il divieto di sosta dei camper e di campeggio in aree non idoneamente attrezzate, l'indicazione delle aree verdi fruibili, nonché parcheggi ad uso pubblico.

- Attuazione di un percorso ciclabile che dal porto arriverà fino alle Saline e successivamente dal Porto fino al Ponte Liscia in collaborazione con Unione dei Comuni Alta Gallura.
- Sistemazione e manutenzione ordinaria e straordinaria varie arterie stradali, urbane ed extraurbane
- Abbattimento barriere architettoniche nella mobilità pedonale.
- Attivazione presso enti provinciali e regionali (ARST) per definire cessioni e/o proprietà arterie stradali Via Nazionale, strada per Baragge-Le Saline e strada per Porto Pollo.
- Predisposizione piano strategico generale della viabilità e dei parcheggi.
- Individuazione, progettazione e realizzazione di n.3 elisuperfici atte a favorire l'elisoccorso e la movimentazione turistica. Individuazione, progettazione e realizzazione per l'individuazione di n.2 aree esterne all'abitato da adibire a parcheggio e sosta del flusso automobilistico gite alle isole.
- Individuazione, progettazione e realizzazione Treno panoramico a cremagliera via Capo d'Orso-Baragge.

- Individuazione, progettazione e realizzazione di collegamenti lungomare tra il territorio di PuntaSardegna - La Sciumara - Palau Vecchio, Capo d'Orso - Le Saline.
- Spostamento dei distributori da Piazza del Molo a nuove aree di prossima individuazione
- Studio, progettazione e ricerca fondi per la realizzazione dell'area ex campo sportivo e dell'area Piazza del Molo nelle quali dovranno anche essere previsti parcheggi sotterranei e vari servizi di pubblica utilità o privati, nonché attività commerciali/turistiche.
- Valutazione di un servizio privato per favorire la mobilità diurna e serale per i collegamenti di trasporto con spiagge e/o locali.
- Valutazione per uno studio, progettazione inerente viabilità rurale e percorsi turistici (trekking - mountain bike).
- Realizzazione della strada di accesso al porto turistico nell'ambito degli accordi richiesti dall'ARST e la Capitaneria di Porto e sottoscritti/finanziati dalla regione.

MISSIONE	11	Soccorso civile
-----------------	-----------	------------------------

La missione 11 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività relative agli interventi di protezione civile sul territorio.”

Per la previsione, la prevenzione, il soccorso e il superamento delle emergenze e per fronteggiare le calamità naturali. Programmazione, coordinamento e monitoraggio degli interventi di soccorso civile sul territorio, ivi comprese anche le attività in forma di collaborazione con le altre amministrazioni competenti in materia. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di soccorso civile.”

L'amministrazione comunale attribuisce importanza strategica primaria in materia di sicurezza della popolazione e del territorio comunale alla piena attuazione e operatività del sistema di protezione civile e al miglioramento del sistema di allertamento. Tutto ciò attenendosi al manuale regionale operativo e alle procedure di allertamento per il rischio meteorologico, idrogeologico e idraulico.

Il presidio territoriale locale è svolto dalle strutture operative comunali e vi possono concorrere strutture operative provinciali, organizzazioni di volontariato e ordini professionali che abbiano sottoscritto apposita convenzione con la direzione generale della protezione civile. A tal fine è stato istituito il Centro Operativo Comunale (COC) per individuare e aggiornare i punti di monitoraggio, redigere una scheda, segnalare alla sala operativa regionale integrata (SORI) alla Prefettura e alla Provincia competente, eventuali criticità rilevate.

Il Comune tramite il COC si attiverà pertanto in attività di previsione, prevenzione, soccorso, superamento dell'emergenza, programmazione e pianificazione. Tutto ciò in collaborazione anche dell'Unione dei Comuni Gallura (Arzachena - La Maddalena, Palau, Sant'Antonio di Gallura - Telti). È volere dell'Amministrazione potenziare e migliorare il servizio di Protezione Civile e a seguito di una valutazione per la prevenzione della lotta contro gli incendi in collaborazione con l'ente foreste e la protezione civile, tramite realizzazione di fasce antincendio lungo le assi stradali epulizie dei percorsi stradali per ridare visuale ai tracciati verso il mare tutto ciò in base alle normative di programmazione e prevenzione. Il tema di prevenzione e nella gestione delle eventuali situazioni di emergenza sarà importante implementare la collaborazione anche con le varie associazioni locali di volontariato.

MISSIONE	12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
-----------------	-----------	--

La missione 12 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione, funzionamento e fornitura dei servizi e delle attività in materia di protezione sociale a favore e a tutela dei diritti della famiglia, dei minori, degli anziani, dei disabili, dei soggetti a rischio di esclusione sociale, ivi incluse le misure di sostegno e sviluppo alla cooperazione e al terzo settore che operano in tale ambito. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di diritti sociali e famiglia”.

La concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati può avere solamente natura straordinaria.

Il riconoscimento di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici è

attribuito alle valutazioni della assistente sociale / giunta comunale nell'esercizio delle sue competenze residuali in materia di funzioni degli organi di governo, che non siano riservati dalla legge al consiglio e che non ricadano nelle competenze, previste dalle leggi o dallo statuto, dal Sindaco.

Settore socioassistenziale e scolastico:

Sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili economici nell'ambito del settore socio assistenziale possono essere riconosciuti solamente a cittadini residenti sul territorio comunale, sulla scorta di apposita relazione dei servizi sociali e di indicatore della situazione economica e sociale - ISEE, della quale risulti un indicatore non superiore a euro 14.162,00 e deve essere finalizzata a sostenere ed aiutare persone e nuclei famigliari che si trovano ad affrontare una situazione di disagio, di qualunque natura, tale da incidere in maniera significativa e profonda sulla loro stazione economica e sociale. In questa azione di sostegno economico, particolare attenzione deve essere rivolta in presenza di soggetti minori di età o in caso di nuclei famigliari dove sono presenti soggetti disabili.

Il sostegno alle famiglie anche attraverso azioni di supporto alle competenze genitoriali, di protezione e tutela dei minori, di contrasto a situazioni di disagio, di promozione del benessere della comunità, attraverso politiche di pari opportunità potenziando l'offerta formativa, l'orientamento a più agevole accessibilità ad uffici e servizi da parte delle famiglie.

Ci attiveremo inoltre per contrastare la povertà, favorire ove possibile il potenziamento dei servizi sanitari, attiveremo uno sportello d'ascolto con figure specializzate, adotteremo misure per la conciliazione della vita familiare e lavorativa su congedi parentali in relazione alle pari opportunità. Incentiveremo la partecipazione attiva dei giovani nel volontariato, la solidarietà intergenerazionale. Promuoveremo azioni di sostegno specifiche per giovani famiglie in difficoltà economica, per causa di eventi gravi (come malattie che richiedono cure e degenza per lunghi periodi), garantiremo ai giovani ambienti in cui possono sviluppare la loro creatività e i loro interessi, la conoscenza delle lingue straniere e dei popoli presenti a Palau, la salvaguardia della lingua gallurese, promuoveremo progetti di prevenzione e screening per i disturbi specifici dell'apprendimento e per il disagio nell'età adolescenziale. Definiremo un elenco comunale degli assistenti familiari allo scopo di consentire l'incontro tra la domanda e l'offerta (assistenza anziani a domicilio) a tal fine promuoveremo un corso di formazione e informazione sul tema. Per la terza età, inoltre, corsi di ginnastica dolce, informatica e lingua base, corsi climatici, cure termali.

Coinvolgeremo le persone in pensione interessate a dare una mano e collaborare in forma di volontariato per la sorveglianza, la verifica di cantieri comunali, assistenza al controllo del traffico in uscita dalle scuole e di punti sensibili del nostro territorio (parco giochi, spiagge ecc.).

Altri settori

Nell'ambito della sua attività di indirizzo, la Giunta comunale, per ogni singola iniziativa che intende avviare, può prevedere appositi criteri e modalità ai quali attenersi per il riconoscimento di agevolazioni e benefici economici. Per i riconoscimenti di contributi straordinari e agevolazioni a favore di enti e associazioni dovrà essere preventivamente verificata la insussistenza di posizioni debitorie nei confronti del comune da parte dei beneficiari

I criteri suindicati, fatti salvi gli aspetti discrezionali riconosciuti alla giunta comunale, costituiscono linee di indirizzo efficaci fino a loro modificata tramite successivi documenti di programmazione approvati dal consiglio comunale.

MISSIONE	13	Tutela della salute
-----------------	-----------	----------------------------

Si utilizzeranno i contributi regionali al fine di realizzare i piani di assistenza obbligatori. Attiveremo tutte le procedure necessarie per far fronte alle emergenze socio-sanitarie imposte dal COVID 19.

Definiremo un nuovo regolamento comunale di igiene, sanità pubblica e veterinaria.

MISSIONE	14	Sviluppo economico e competitività
-----------------	-----------	---

La missione 14 viene così definita dal Glossario COFOG:

"Amministrazione e funzionamento delle attività per la promozione dello sviluppo e della competitività del

sistema economico locale, ivi inclusi i servizi e gli interventi per lo sviluppo sul territorio delle attività produttive, del commercio, dell'artigianato, dell'industria e dei servizi di pubblica utilità.

Attività di promozione e valorizzazione dei servizi per l'innovazione, la ricerca e lo sviluppo tecnologico del territorio. Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di sviluppo economico e competitività.

Commercio:

Indotto che oltre a generare sviluppo e servizio deve contribuire a mantenere posti di lavoro e offrire intrattenimento. A tal fine procederemo alla riorganizzazione e stesura del nuovo regolamento commerciale per assicurare continuità di servizio annuale.

Apertura di una discussione, concertazione tramite la costituita consulta al fine di portare il servizio minimo ad almeno 6 mesi consecutivi e attuare una programmazione/rotazione soprattutto nell'area urbana per non lasciare contemporaneamente nel periodo invernale il paese in una situazione di paralisi generale, valutando agevolazioni o forme fiscali vantaggiose o compensative a chi si allineerà nonché il rispetto delle norme giuridiche di attuazione in materia:

- Promuoveremo tutte le forme di cooperazione e associative (consorzi, Centri Commerciali Naturali, ecc.)
- Riorganizzazione del mercatino settimanale e del mercatino serale estivo.
- Rivisitazione piani tariffari suolo pubblico. Artigianato:

Promuoveremo l'artigianato artistico che tenga conto delle innovazioni, nel rispetto della tradizione artistica sarda-gallurese svolto prevalentemente con tecniche manuali. A tal fine ne studieremo i caratteri, le tendenze in atto e la possibilità di una maggiore integrazione con il settore turistico.

Per proseguire questo obiettivo definiremo degli obiettivi specifici inerenti: analisi dei caratteri strutturali, localizzativi ed economici dell'artigianato di eccellenza e artistico sull'area provinciale- regionale, l'identificazione delle principali problematiche delle esistenti o possibili relazioni sinergiche tra artigianato artistico e turismo, l'identificazione di quali imprese o categorie artigiane possano svolgere un ruolo per lo sviluppo del turismo, la definizione di possibili iniziative e progetti per la promozione dell'artigianato artistico tra i turisti che scelgono il nostro comune.

Valutazione inoltre per lo studio, progettazione e successiva realizzazione di un marchio di qualità ecologica per i nostri servizi e/o prodotti locali di largo consumo nel commercio o artigianato.

MISSIONE	15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale
-----------------	-----------	--

La missione 15 viene così definita dal Glossario COFOG:

“Amministrazione e funzionamento delle attività di supporto: alle politiche attive di sostegno e promozione dell'occupazione e dell'inserimento nel mercato del lavoro; alle politiche passive del lavoro a tutela dal rischio di disoccupazione; alla promozione, sostegno e programmazione della rete dei servizi per il lavoro e per la formazione e l'orientamento professionale.

La necessità primaria è quella di poter contare su un capitale umano e di risorse formate per accrescere la sana competitività locale e garantire così ai nostri giovani un futuro occupazionale qualificato da spendere nel loro paese.

Attueremo pertanto un piano del lavoro straordinario che preveda la realizzazione di opere infrastrutturali e servizi:

- Inviteremo le aziende, le strutture, le imprese a servirsi in primis della manodopera locale.
- Attiveremo cantieri comunali e regionali.
- Promuoveremo la nascita e la costituzione di un'associazione di imprese.
- Ricercheremo tutte le possibili opportunità attraverso strumenti di programmazione negoziata ai finanziamenti finalizzati all'occupazione.
- Favoriremo le iniziative che permettano un effettivo prolungamento della stagione turistica con vantaggi occupazionali e promozionali.
- Sosterremo lo sviluppo e la crescita di imprese private con sede a Palau attivando un rilancio del settore primario edilizio favorendo interventi volti al miglioramento della qualità architettonica ed energetica e al recupero del patrimonio edilizio esistente.

Sono incluse le attività di supporto alla programmazione, al coordinamento e al monitoraggio delle relative politiche, anche per la realizzazione di programmi comunitari. Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria in materia di lavoro e formazione professionale.

MISSIONE	16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca
-----------------	-----------	--

Attueremo un tavolo con gli enti preposti (in primis Provincia e Demanio), per definire unprogramma organico di interventi di manutenzione delle acque del fiume liscia.

Aderiremo al nuovo distretto rurale costituito dall'Unione dei Comuni Alta Gallura e dall'Unione dei Comuni Gallura al fine di favorire l'accesso mirato ai finanziamenti a favore delle aziende del settore.

MISSIONE	17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche
-----------------	-----------	---

Miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici pubblici. Aumento dell'efficienza energetica degli edifici privati.

Incentivazione e promozione risparmio energetico e prestazioni ambientali dell'organizzazione comunale.

Riduzione del costo del servizio di illuminazione pubblica e miglioramento dell'efficienza energetica degli edifici.

MISSIONE	18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali
-----------------	-----------	---

Avvio e organizzazione dello sportello Europa presso i locali del centro di documentazione siti in via nazionale.

MISSIONE	19	Relazioni internazionali
-----------------	-----------	---------------------------------

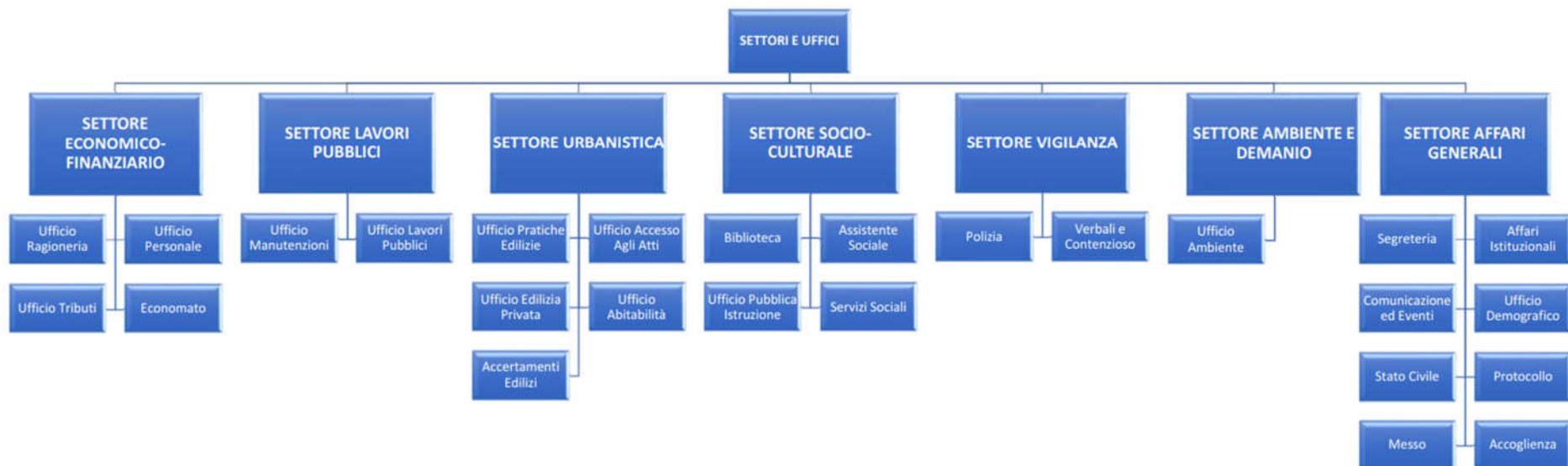
Organizzeremo forme di collaborazione con Stati, organismi internazionali, enti territoriali, amministrazioni estere, per favorire lo sviluppo dei rapporti economici, culturali e sociali della comunità Palaese e per promuovere l'azione e l'immagine delle nostre eccellenze, oltre alla sottoscrizione di accordi e intese di gemellaggi e interscambi mantenendo anche quelli già in essere.

2.2 PERFORMANCE

Con Deliberazione di Giunta Comunale n° 133 del 05/10/2022 si è provveduto all'“Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (art. 169 del D. Lgs. 267/2000)” contenente il piano dettagliato degli obiettivi di gestione, il piano delle performance art 10 del D. Lgs 150/2009, parte finanziaria con indicazione delle risorse di entrata e di spesa, graduate per capitoli, assegnate ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi.

Di seguito il link per la consultazione del documento e dei suoi allegati e in particolare per l'analisi degli obiettivi delle diverse aree: <https://trasparenza.palau.it/L190/?idSezione=231647&id=&sort=&activePage=&search=>

COMUNE DI PALAU
Albero delle Performance
MISSION



2.3 ANTICORRUZIONE

La sempre maggiore attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione della res pubblica ha portato all'approvazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinata su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

La Corte dei conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *"fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico- amministrativo- sistemico"*. La Corte ha evidenziato che *"La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica."* *"In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione"*.

Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione. Per gli enti locali è anche previsto il

«supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6).

Dalla legge n. 190 si ricava, quindi, che il P.N.A. ha almeno i seguenti contenuti fondamentali:

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
 - b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma 5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);
 - c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;
 - d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT ai suddetti dati;
 - e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni;
- La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria. L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

In specifico si pongono a sostegno del provvedimento legislativo motivazioni di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini e di adeguamento dell'ordinamento giuridico italiano agli standards internazionali. Le motivazioni che possono indurre alla corruzione trovano riscontro nei seguenti due ordini di ragioni:

1) ragioni economiche, derivanti dal bilanciamento tra l'utilità che si ritiene di poter ottenere, la probabilità che il proprio comportamento sia scoperto e la severità delle sanzioni previste;

2) ragioni socio-culturali: la corruzione è tanto meno diffusa quanto maggiore è la forza delle convinzioni personali e di cerchie sociali che riconoscono come un valore il rispetto della legge: dove è più elevato il senso civico e il senso dello Stato dei funzionari pubblici, i fenomeni corruttivi non trovano terreno fertile per annidarsi.

La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione: uguaglianza, trasparenza dei processi decisionali, pari opportunità dei cittadini.

2.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento al contenuto del **PTPCT 2022-2024, approvato con Deliberazione di Giunta** comunale n. 50/2022.

Di seguito il link per la consultazione del documento:

<https://trasparenza.palau.it/L190/?idSezione=285568&id=&sort=&activePage=&search=>

In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltretutto a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa. Il vigente Piano si pone in continuità con il precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

È inoltre stata ideata e programmata l'attività di monitoraggio e di riesame sull'idoneità e sull'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza, quest'ultima garantita, ad esempio, mediante l'aggiornamento tempestivo del sito web istituzionale e la pubblicazione puntuale di dati, documenti ed informazioni destinate agli utenti (previste ex lege).

Per quel che più interessa in ordine ai contenuti del PIAO, si riportano di seguito la mappatura dei processi di tutte le aree.

MAPPATURA PROCEDIMENTI/RISCHIO

Vedi allegato 1 – Piano dei rischi.pdf

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Con Deliberazione di Giunta Comunale n° 6 del 07/02/2022 si è provveduto alla modifica della struttura organizzativa dell'Ente con la individuazione delle seguenti aree:

1. SETTORE FINANZIARIO – PERSONALE;
2. SETTORE AA.GG. - ANAGRAFE E STATO CIVILE
3. SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA
4. SETTORE POLIZIA LOCALE
5. SETTORE LAVORI PUBBLICI
6. SETTORE URBANISTICA
7. SETTORE PORTO
8. SETTORE AMBIENTE

Personale Complessivo al 31/12/2021

A	5
B1	14
B3	2
C	27
D1	7
D3	5

Totale complessivo pianta organica 60

Di cui con posizione organizzativa 6

TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE		
Lavoratori	Totale	%
Uomini	24	40
Donne	36	60
Totale	60	100

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

SCHEMA MONITORAGGIO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DISAGGREGATO PER GENERE, PER CATEGORIE E POSIZIONE ECONOMICA
--

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1	2	0	2
A2	1	1	2
A4	0	1	1
B1	5	0	5
B2	0	3	3
B3	1	5	6
B4	0	0	0
B8	0	2	2
C1	3	4	7
C2	4	6	10
C3	0	2	2
C4	1	2	3
C5	1	0	1
C6	2	4	6
D1	2	2	4
D2	2	1	3
D3	0	1	1
D5	1	0	1
D7	2	1	3
Segretario	0	0	0
Ex art. 90 TUEL	1	0	1
TOTALE	28	35	63

DIPENDENTI NOMINATI RESPONSABILI DI SERVIZIO CUI SONO STATE ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI CUI ALL'ART. 107 DEL D.LGS. N. 267/2000

DONNE	UOMINI	TOTALE
2	5	7

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015)

L'attuale organizzazione del lavoro agile si basa sulle seguenti norme, non essendo ancora stato adottato il POLA, in fase di predisposizione:

- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/9/2021, il quale, all'art.1, stabilisce che a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza;
- Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8/10/2021;
- circolare del 5 gennaio 2022, firmata dai ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro, con la quale:
- si sensibilizzano le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative;
- si puntualizza un'ampia flessibilità di programmazione del lavoro agile, con rotazione del personale settimanale, mensile o pluri mensile, in quanto la prevalenza del lavoro in presenza, indicata nelle linee guida, può essere raggiunta anche nella media della programmazione pluri mensile;
- D.L. 2/7/2017, n. 81, in materia di lavoro agile, che pone l'accento sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto;
- legge n. 124/2015 che, all'art. 14, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e del lavoro agile. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono il Piano organizzativo del lavoro agile, per individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, definendo le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, se lo richiedono;
- misure previste dal decreto 8 ottobre 2021, attraverso i dirigenti di livello non generale, responsabili di un ufficio o servizio comunque denominato e, se non presenti, attraverso la figura dirigenziale sovraordinata.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

A) DOTAZIONE ORGANICA E ASSUNZIONI PREVISTE

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

POLIZIA LOCALE	Assunzione per ricoprire posto vacante dal 1 luglio	1	Agente di polizia locale Cat. C1 – tempo indeterminato	Spesa già prevista dal bilancio pluriennale – non comporta maggiori spese.
-----------------------	---	---	---	--

* * * * *

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2023

AFFARI GENERALI	Staff Sindaco – Funzioni di supporto all'informazione istituzionale (Art. 90 TUEL) Dirette dipendenze del Sindaco	1	Istruttore Amministrativo Cat. C1 – 12 mesi 18 ore settimanali	16.000,00
SERVIZI ALLA PERSONA	Assunzione assistente sociale con finanziamenti FSC	1	Istruttore direttivo Assistente Sociale Cat. D – part time 18 ore settimanali	Finanziato da ministero
URBANISTICA	Esigenze straordinarie per funzioni di supporto all'Ufficio Urbanistica	1	Art. 110 c. 1 TUEL Ingegnere / Architetto -Cat. D – 12 mesi 36 ore settimanali	42.000,00
POLIZIA LOCALE	Assunzione agenti di polizia locale	1	Agente di polizia locale Cat. C1 – tempo determinato 12 mesi – 36 ore settimanali	32.000,00
	Assunzione agenti di polizia locale	4	Agenti di Polizia locale Cat. C1 – tempo determinato 6 mesi - 36 ore settimanali – totale 24 mesi	64.000,00

	Assunzione agenti di polizia locale per settore ambiente (1) e settore finanziario imposta di soggiorno (2)	3	Agenti di Polizia locale Cat. C1 – tempo determinato 4 mesi da giugno a settembre - 36 ore settimanali – totale 12 mesi	32.000,00

B) LIMITI ASSUNZIONALI

	Media 2011/2013	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	1.704.650,26	2.530.397,00	2.771.300,00	2.741.300,00	2.647.100,00	2.647.100,00	2.647.100,00
Spese macroaggregato 103	0,00			0,00	0,00	0,00	
Irap macroaggregato 102	0,00	156.790,00	172.993,00	172.993,00	176.493,00	176.493,00	176.493,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00			0,00	0,00	0,00	
Altre spese: da specificare.....	0,00			0,00	0,00	0,00	
Altre spese: da specificare.....	0,00			0,00	0,00	0,00	
Altre spese: da specificare.....	0,00			0,00	0,00	0,00	
Totale spese di personale (A)	1.704.650,26	2.687.187,00	2.944.293,00	2.914.293,00	2.823.593,00	2.823.593,00	2.823.593,00
(-) Componenti escluse (B)	0,00	1.053.138,40	988.408,55	862.800,04	862.800,04	862.800,04	862.800,04
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	426.000,00	426.000,00	426.000,00	426.000,00	426.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	1.704.650,26	1.634.048,60	1.529.884,45	1.625.492,96	1.534.792,96	1.534.792,96	1.534.792,96
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)							
Margine su media 2011/2013 (valore > 0)		70.601,66	174.765,81	79.157,30	169.857,30	169.857,30	169.857,30
A disposizione da calcolo DPCM - rendiconto 2020				496.188,49	600.086,89	619.170,06	
media spesa personale /entrate correnti ultimo rendiconto							2.685.797,00
margine a disposizione da DPCM al netto di assunzioni				70.188,49	174.086,89	193.170,06	38.697,00

3.4 ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 98/2021 è stato adottato il DUP che contiene i seguenti piani:

- Fabbisogno triennale del personale
- Programma triennale dei lavori pubblici
- Piano biennale acquisti beni e servizi

3.5 AZIONI POSITIVE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 72/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive per l'anno 2022. Che si riporta di seguito:

IL CONTESTO NORMATIVO

La legge n. 125/1991 ed il conseguente programma-obiettivo, in particolare l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali, hanno sviluppato la possibilità di azioni positive in relazione alle pari opportunità.

Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata il 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità.

In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro;
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali ed ad una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, il **Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024**, in continuità con il precedente Piano di Azioni, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, della formazione.

L'articolo 1, comma 51, della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs 165 del 2001, l'art.54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in possesso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In sintesi, la disposizione pone tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art.54 d.lgs n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Per misure discriminatorie si intende le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione: infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito, oltre tutti gli adempimenti previsti dalla norma, può dare notizia dell'avvenuta discriminazione al Comitato unico di Garanzia (C.U.G).

Il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispektorato della funzione pubblica, se la segnalazione non è stata effettuata dal Responsabile della prevenzione.

Cenni sul contesto europeo

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale.

OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO

Le rilevazioni in ambiti di contesto e benessere lavorativi non evidenziano la percezione di situazioni di squilibrio in termini di opportunità, da parte del personale dipendente. Di conseguenza il piano delle azioni positive non è rivolto a rimuovere fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio, con l'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di eventuali disparità, compensando gli svantaggi e consentendo l'accesso ai diritti.

Piuttosto, il Piano delle Azioni Positive si prefigge l'obiettivo di migliorare il livello di benessere lavorativo esistente, sulla base del principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. L'azione migliorativa di realizza con le seguenti modalità:

- continuare ad assicurare una partecipazione equilibrata per genere ai corsi/seminari di formazione e di aggiornamento, attraverso una preventiva analisi di particolari esigenze e la redazione di un Piano della Formazione. L'intento del Comune è garantire la crescita professionale e di carriera del proprio personale, attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere e compatibilmente e nel rispetto dei vincoli di bilancio imposti dalla Legge. Il raggiungimento di tale obiettivo consente di migliorare la gestione delle risorse umane, creando un ambiente lavorativo in cui i dipendenti sviluppino le attitudini e interessi individuali, così da garantire una migliore organizzazione del lavoro. Essa, nell'ambito di un ambiente stimolante, determina un miglioramento della performance del Comune e, nel contempo, favorisce l'efficiente utilizzo della professionalità acquisita.
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del settore o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune. In presenza di particolari esigenze dovute a documentate necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, minori e su richiesta del personale interessato potranno essere definite, in accordo con le organizzazioni sindacali, ulteriori forme di flessibilità orarie in aggiunta a quelle già previste per periodi di tempo limitati.
- fermo restando il rispetto dell'orario di apertura al pubblico, promuovere azioni per favorire la qualità della vita e del lavoro delle persone. Particolari necessità di tipo familiare o personale sono e saranno valutate e risolte nel rispetto di equilibrio fra le richieste del dipendente e le esigenze di servizio, avendo particolare attenzione alle problematiche di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare. Sono e saranno sostenute e sviluppate le attività finalizzate alla prevenzione e rimozione dell'isolamento e per garantire che il ruolo della donna nella famiglia non costituisca ostacolo nella progressione di carriera.
- continuare ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. In sede di richieste di designazioni inoltrate dal Comune a soggetti esterni, ai fini della nomina di Commissioni, Comitati ed altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari, si dovrà richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità, con invito a tener conto della presenza di genere nelle proposte di nomina.
- realizzare una mappatura delle competenze professionali, per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le competenze trasversali (soft skill, come capacità di: comunicare efficacemente, lavorare in gruppo, gestire lo stress) sono sempre più preziose. Tale mappa potrà essere impiegata nella programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione, per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale lavorativo, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione del personale.

STRUTTURA E ORGANIGRAMMA DELL'ENTE

SEGRETERIA GENERALE

al vertice è posto il Segretario generale, il quale svolge anche funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione.

N. 8 SETTORI:

SETTORE AFFARI GENERALI

- segreteria del sindaco
- segreteria
- assistenza organi istituzionali
- demografico, stato civile, elettorale
- protocollo e notifiche
- comunicazione istituzionale e ufficio stampa
- turismo

SETTORE FINANZIARIO

- bilancio
- tributi
- personale
- patrimonio
- economato

SETTORE SOCIO CULTURALE

- segretariato sociale e socio assistenziale
- diritto allo studio e biblioteca
- sport e politiche giovanili
- cultura e spettacolo

SETTORE LAVORI PUBBLICI

- lavori pubblici
- manutenzioni

SETTORE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA

- urbanistica
- edilizia privata
- controllo edilizio e antiabusivismo

SETTORE PORTO TURISTICO E SUAPE

- gestione porto turistico
- s.u.a.p. e commercio

SETTORE AMBIENTE E DEMANIO

- ambiente: rifiuti ed educazione ambientale
- demanio marittimo

SETTORE POLIZIA LOCALE

- servizio amministrativo/programmazione
- servizio polizia commerciale
- servizio viabilità e traffico
- incidentistica e polizia giudiziaria
- servizio polizia edilizia
-

ANALISI DELLA SITUAZIONE DEL PERSONALE DEL COMUNE

La realizzazione del Piano delle Azioni Positive terrà conto della struttura organizzativa e dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio. Allo stato attuale, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato e determinato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

TOTALI PER SETTORE	SETTORE AFFARI GENERALI	SETTORE FINANZIARIO	SETTORE SOCIO CULTURALE	SETTORE LAVORI PUBBLICI	SETTORE URBANISTICA	SETTORE PORTO	SETTORE AMBIENTE E DEMANIO	SETTORE VIGILANZA	TOTALE
DIPENDENTI	10	7	4	10	11	4	7	9	62
UOMINI	2	2	0	7	4	2	5	5	27
DONNE	8	5	4	3	7	2	2	4	35

CAT.	SETTORE AFFARI GENERALI	SETTORE FINANZIARIO	SETTORE SOCIO CULTURALE	SETTORE LAVORI PUBBLICI	SETTORE URBANISTICA	SETTORE PORTO	SETTORE AMBIENTE E DEMANIO	SETTORE VIGILANZA	TOTALE
DIRIGENTI									0
CAT. D	1	1	1	2	3	0	1	3	12
CAT. C	5	5	1	4	5	2	2	5	29
CAT. B	3	1	2	4	3	1	2	0	16
CAT. A	1	0	0	0	0	1	2	1	5
TOTALE	10	7	4	10	11	4	7	9	62

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
A1	2	0	2
A2	1	1	2
A4	0	1	1
B1	5	0	5
B2	0	3	3
B3	1	5	6
B4	0	0	0
B8	0	2	2
C1	3	4	7
C2	4	6	10
C3	0	2	2
C4	1	2	3
C5	1	0	1
C6	2	4	6
D1	2	2	4
D2	2	1	3
D3	0	1	1
D5	1	0	1
D7	2	1	3
Segretario	0	0	0
Ex art. 90 TUEL	1	0	1
TOTALE	28	35	63

SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE			
CATEGORIA	UOMINI	DONNE	TOTALE
DIRIGENTI	0	0	0
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo part-time	0	0	0
CATEGORIA D			
Posti di ruolo a tempo pieno	7	5	12
Posti di ruolo part-time	0	0	0
CATEGORIA C			
Posti di ruolo a tempo pieno	11	18	29
Posti di ruolo part-time	0	0	0
CATEGORIA B			
Posti di ruolo a tempo pieno	5	10	15
Posti di ruolo part-time	1	0	1
CATEGORIA A			
Posti di ruolo a tempo pieno	3	2	5
Posti di ruolo part-time	0	0	0
Segretario	0	0	0
TOTALE	27	35	62

Si ritiene che non sia necessario intervenire per riequilibrare la presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 in quanto, al momento, non sussiste un divario fra generi superiore a due terzi (2/3 di 62 dipendenti equivale a 42 dipendenti).

La componente femminile titolare di posizione organizzativa, con ruolo responsabile di settore, è rappresentata da 2 donne, su un totale di 7 settori.

Non c'è prevalenza di genere nelle Categorie D (5 uomini e 5 donne)

Ad eccezione del settore Ambiente e demanio e Lavori Pubblici, che presenta una composizione prevalentemente maschile, i restanti 5 settori presentano una prevalenza femminile.

RSU 2022-2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE
4	1	5

Per quanto riguarda la RSU, la rappresentanza è prevalentemente femminile.

ORGANI ELETTIVI			
	DONNE	UOMINI	TOTALE
SINDACO		1	1
CONSIGLIO COMUNALE	4	9	13
GIUNTA COMUNALE	1	3	4

Gli organi elettivi presentano una netta prevalenza di genere. La giunta è composta dal Sindaco e tre assessori tecnici, di cui una sola assessora.

LE AZIONI POSITIVE: DESCRIZIONE DEGLI INTERVENTI

FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Obiettivo: programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti, nell'arco del triennio, di sviluppare una crescita professionale e di carriera che si potrà concretizzare nell'ambito di progressioni orizzontali.

Finalità: migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

Azione positiva 1

Predisposizione di riunioni tra i responsabili di settore per monitorare la situazione del personale per proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze.

Azione positiva 2

Realizzazione di percorsi formativi da realizzarsi in orari compatibili per tutti i lavoratori, preferibilmente nei pomeriggi di rientro o altrimenti attraverso webinar da svolgersi durante l'orario di lavoro.

Azione positiva 3

sviluppo ed adozione con specifico atto un Piano di formazione annuale al quale tutti i dipendenti avranno accesso. Il piano verrà sviluppato in funzione delle esigenze formative risultanti da un confronto. Gli attestati dei corsi frequentati verranno conservati nel fascicolo personale individuale di ciascun dipendente.

Soggetti e uffici coinvolti: responsabili di settore, segretario comunale, ufficio personale membri del Comitato Unico di Garanzia.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Risorse finanziarie: sono stanziare annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale dipendente, compatibilmente con quanto disposto dalle norme finanziarie.

SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Obiettivo: Pari opportunità e benessere organizzativo

Finalità: perseguire il miglior funzionamento dell'organizzazione attraverso la valorizzazione del potenziale lavorativo del personale,

Azione positiva 1

Affidamento di incarico a professionisti esterni esperti in gestione delle risorse umane per indagine per la misurazione del benessere organizzativo percepito.

Azione positiva 2

Realizzazione, con la collaborazione dell'ufficio personale, unitamente alla Segretaria Generale e i responsabili dei settori, della mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i dipendenti, in un contesto nel quale il processo di digitalizzazione è centrale e le competenze trasversali (soft skill, come capacità di: comunicare efficacemente, lavorare in gruppo, gestire lo stress) sono sempre più preziose. Tale mappa potrà essere impiegata nella programmazione dei fabbisogni di nuovo personale e permetterà la ricognizione delle competenze già presenti nell'organizzazione, per garantire da un lato il miglior funzionamento dell'organizzazione e dall'altro di valorizzare il potenziale lavorativo, facilitare lo sviluppo professionale, l'apprendimento e la motivazione del personale.

Soggetti e uffici coinvolti: segretario generale, responsabili di settore, ufficio del personale

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Risorse finanziarie: sono stanziare annualmente in bilancio le risorse necessarie alla formazione del personale dipendente, compatibilmente con quanto disposto dalle norme finanziarie.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità: potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili e smart working. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azione positiva 1

Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.

Azione positiva 2

Adozione di un piano che permetta l'utilizzo dello smart working quale leva che, se ben utilizzata, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, orientamento ai risultati, fiducia tra capi e collaboratori e, quindi, strumento di cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".

Azione positiva 3

Istituzione di agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie e dei permessi a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.

Azione positiva 4

Creazione di una raccolta, a cura dell'ufficio personale, delle informazioni e della normativa riferita ai permessi relativi all'orario di lavoro per favorirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i dipendenti e provvederà alla diffusione all'interno del Comune.

Soggetti e uffici coinvolti: responsabili di settore, segretario comunale – ufficio personale.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti full time e part-time.

Risorse finanziarie: l'intervento non comporta oneri di spesa.

SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità con la programmazione di concorsi interni per progressioni economiche orizzontali, per quei dipendenti che non si sono qualificati nel triennio precedente.

Finalità: favorire un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance del Comune.

Azione positiva 1

Completamento della ricognizione delle progressioni orizzontali raggiunte ad oggi dal personale nei diversi profili, ai fini della redazione di un programma per le progressioni del personale che ad oggi non ha ancora avuto alcuna opportunità;

Azione positiva 2

Predisposizione di riunioni tra i responsabili di settore e ufficio del personale per completare ricognizione del personale e decidere la ripartizione delle progressioni nei vari settori per il triennio.

Azione positiva 3

Indizione, nell'arco del periodo 2022 – 2024, di concorsi relativi alle progressioni orizzontali per il personale che ad oggi non ne ha ancora avuto opportunità, con pianificazione delle risorse provenienti dal fondo decentrato per il personale e dal bilancio comunale per il personale titolare di posizione organizzativa.

Soggetti e uffici coinvolti: responsabili di settore, segretario comunale, ufficio personale, RSU, CUG.

A chi è rivolto: a tutti i dipendenti.

Risorse finanziarie: l'intervento non comporta maggiori oneri di spesa.

CONCLUSIONI

Il Piano delle Azioni Positive 2022-2024 prevede l'attuazione di politiche atte a:

1. conciliare la vita lavorativa con la vita privata;
2. facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dei dipendenti comunali che si siano assentati per lunghi periodi dal lavoro;
3. promuovere le pari opportunità in materia di formazione ed aggiornamento professionale;
4. raccogliere e valutare i dati informativi circa il benessere organizzativo che continuano a costituire utili riferimenti nella definizione di nuove azioni per il triennio 2022-2024.

I contenuti del Piano di Azioni Positive 2022-2024 sono riconducibili alle seguenti aree di intervento a favore dei dipendenti comunali:

1. sviluppo delle professionalità
2. conciliazione fra vita lavorativa e privata
3. corsi/seminari di formazione e/o di aggiornamento
4. rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza
5. attività di prevenzione e a sostegno della salute e del benessere
6. misurazione e valutazione del clima organizzativo

Monitoraggio del Piano

Le attività di attuazione e monitoraggio del Piano, saranno svolte da ciascun responsabile di settore e dal segretario comunale.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sui risultati delle azioni positive individuate.

Le risorse dedicate

Per dare corso a quanto definito nel Piano, il Comune annualmente stanZIA le risorse necessarie per la formazione del personale. Compatibilmente con le disponibilità e con quanto disposto dalle norme finanziarie, potrà mettere a disposizione risorse aggiuntive, attivandosi inoltre per reperire ulteriori risorse nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, statale e dell'unione europea.

Durata del Piano

Il Piano ha durata triennale, decorrente dalla data di esecutività della deliberazione di approvazione.

Revisione del Piano

Il Piano potrà essere soggetto a revisione anche durante il triennio di vigenza. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché si possa prevedere un adeguato aggiornamento dello stesso.

Pubblicazione e diffusione

Il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale del Comune e sarà trasmesso alla Consigliera provinciale di parità della provincia di Sassari, al C.U.G., alla R.S.U., alle organizzazioni sindacali territoriali ed ai responsabili di settore.

SEZIONE 4. SEMPLIFICAZIONE PROCESSI E RAZIONALIZZAZIONE RISORSE

Si dispongono le seguenti misure di razionalizzazione atte al raggiungimento dell'obiettivo del contenimento della spesa relativa all'utilizzo di attrezzature informatiche, gestione autovetture di servizio, della telefonia mobile e dei beni immobili ad uso abitativo:

- per l'utilizzo delle attrezzature informatiche la misura da intraprendere è senza dubbio quella di favorire stampanti di rete in sostituzione di punti di stampa per ogni computer; favorire l'acquisto di computer, stampanti e fotocopiatrici di uguali caratteristiche, per quanto possibile, al fine del conseguimento di risparmi nella gamma dei ricambi e prodotti di gestione (carta, toner, ecc);
- per l'utilizzo delle autovetture di servizio si procederà alla verifica se sussistono le condizioni per l'utilizzo dei mezzi alternativi di trasporto per le operazioni da effettuarsi nel concentrico e utilizzare il più possibile la spedizione postale o corriere speciale in luogo del recapito manuale della corrispondenza. Verrà presa in considerazione anche l'eventuale riduzione del parco macchine esistente o la sostituzione di alimentazione da benzina a metano;
- Per la telefonia mobile si procederà all'assegnazione di telefoni cellulari esclusivamente al personale che, per esigenze di servizio, debba assicurare pronta e costante reperibilità; si conseguirà senza dubbio il contenimento dei costi, non tanto per quanto riguarda il traffico, ma sicuramente per il risparmio delle concessioni governative ad essi collegate;
- per quanto attiene la telefonia mobile resta confermata l'effettiva necessità dell'assegnazione avvenuta in passato, in quanto, tutti gli attuali detentori delle apparecchiature devono assicurare la pronta e costante reperibilità e che per garantire la massima correttezza dell'uso degli stessi viene già fatta una verifica periodica e a campione delle chiamate effettuate ai vari numeri;

SEZIONE 5. TRANSIZIONE DIGITALE

Sono previste le seguenti attività:

Affidamento del servizio di: migrazione, conversione e dematerializzazione dei documenti dell'archivio degli atti amministrativi.

Verifica:

- a. attività di recupero dati del protocollo informatico
- b. migrazione e conversione dati da arionline a sapel
- c. software servizi demografici, portale online per il cittadino e formazione del personale
- d. funzionamento software per gestione contratti e completamento formazione del personale
- e. Bonifica dati dei documenti dell'archivio storico delle delibere, da integrare sul sistema di gestione documentale. Det. n. 22/2022
- f. Valutazione del rischio in materia di cyber security.

PA Digitale 2026:

- verifiche di conformità della classificazione dei dati e dei servizi
- domanda di partecipazione a valere su piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 1

- Partecipazione a bando investimento (a valere su piano nazionale di ripresa e resilienza - missione 1 - componente 2 abilitazione al cloud) per le pa locali comuni (aprile 2022)' - m1c1 pnrr finanziato dall'unione europea nextgenerationeu

SEZIONE 6. MONITORAGGIO

Monitoraggio attuazione misure piano.

Il monitoraggio costituisce un aspetto fondamentale per la gestione del rischio, in quanto teso a verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure poste in essere.

Le verifiche vengono effettuate dal RPCT, che si avvale della propria organizzazione interna, con cadenza semestrale, previa individuazione delle aree/processi maggiormente esposti al rischio, mediante l'utilizzo degli indicatori/target individuati nel presente Piano.

Il monitoraggio della corretta attuazione del Piano avviene, altresì, attraverso le verifiche costanti nel corso dell'annualità effettuate dal RPCT attraverso i controlli sugli atti e sui procedimenti, dal Nucleo di Valutazione con i controlli sui comportamenti e sulla performance dei Dirigenti, dall'UPD con i procedimenti disciplinari e in termini più generici dai Dirigenti e titolari di PO, che ciascuno per il proprio ambito di competenza, i quali devono vigilare sulla correttezza delle attività poste in essere dai dipendenti assegnati e segnalare eventuali comportamenti difformi delle prescrizioni del Piano.

Nel corso del 2021 è stata svolta una costante attività di monitoraggio, da parte del RPCT, circa il rispetto delle attività di prevenzione poste a carico dei Dirigenti, funzionari e dipendenti dell'Ente, tali attività sono state espletate attraverso incontri con tutti i soggetti interessati dal piano, direttive e circolari.

Nel medesimo periodo è stato eseguito un controllo specifico sui seguenti atti:

1. "Patti di integrità negli affidamenti";
2. Dichiarazioni sul "Conflitto di interessi", nella nomina delle Commissioni di gara previste dalle specifiche procedure;
3. Provvedimenti SCIA.

Controllo atti amministrativi

Il controllo sugli atti amministrativi adottati dai dirigenti, rientra a pieno titolo nell'ambito dell'attività di prevenzione della corruzione. Detto controllo è previsto dall'art. 147 del T.U.E.L.

Gli atti da sottoporre a controllo sono sorteggiati mensilmente in misura pari a circa il 5% del totale delle determinazioni inserite nel programma informatico, in proporzione agli atti posti in essere da ciascun settore. Tale estrazione avviene mediante l'utilizzo di apposito software.

I Risultati del controllo confluiscono in apposite relazioni trimestrali di tipo statistico, dalle quali emerge l'andamento degli atti, per singolo settore, sotto il profilo della regolarità, in termini di violazione di legge e di regolamento, errori, scostamento dagli standard.

Tali Relazioni contengono, inoltre, analisi, rilievi, raccomandazioni e proposte alle PO interessate per porre in essere eventuali azioni correttive.

Il Controllo si conclude con una Relazione annuale e report di tipo statistico da inviare al Sig. Sindaco, ai Sig.ri Assessori, al Presidente del Consiglio Comunale, al Collegio dei Revisori, al Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 3 del TUEL.

Monitoraggio in merito all'ottemperanza delle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013 in materia di trasparenza.

In ottemperanza alle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), triennio 2021/2023 gli Uffici hanno dato piena attuazione delle prescrizioni sulla trasparenza, disposte

con il D.Lgs. n. 33/2013, attraverso la pubblicazione e implementazione sul sito istituzionale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'Amministrazione, nel rispetto del vigente regolamento comunale per la pubblicazione (GC.375/2020);

Monitoraggio dei tempi medi di procedimento

Dal combinato disposto dell'art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012 e dell'art.24, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013 deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie.

E' stata definita la ricognizione dei procedimenti necessaria per la mappatura dei processi. L'attività di monitoraggio confluisce nella relazione finale, redatta con le modalità indicate dall'ANAC, da adottarsi e pubblicarsi entro il 31 gennaio di ogni anno nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente.

Monitoraggio sulla Corretta applicazione del Regolamento UE 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali:

Rilevante importanza nell'ambito del sistema di monitoraggio assume l'attività dell'Ufficio Protezione Dati, con la collaborazione del Responsabile della Protezione dati (RPD) che ha posto in essere numerose attività e direttive finalizzate alla corretta esecuzione degli adempimenti previsti dal GDPR;

Nell'ambito dell'attività di controllo si segnala:

- Assistenza procedura data breach: supporto e gestione ai settori coinvolti da segnalazioni di incidenti informatici;
- Audit ai Responsabili del trattamento ai sensi dell'art. 28 del GDPR: attraverso la trasmissione di una check-list relativa alle misure di sicurezza da far implementate dai fornitori dell'amministrazione comunale, onde attestare che avessero provveduto come da indicazioni dell'atto di nomina;
- Sovralluoghi presso gli uffici comunali a fine di verificare la corretta applicazione delle disposizioni emanate;
- Verifiche dei contenuti del sito istituzionale e del social media gestiti dall'Ente.

Monitoraggio performance

La Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento attraverso il quale il Comune rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo in tal senso il ciclo di gestione della performance. La valutazione della performance organizzativa e individuale è sinteticamente articolata secondo i seguenti parametri:

- **Performance organizzativa:** la sua misurazione è collegata:
 - al grado di raggiungimento degli Obiettivi definiti Strategici (connessi al Piano Esecutivo di Gestione), al fine di monitorare il grado di attuazione della strategia e i relativi impatti sui bisogni;
 - agli indicatori di performance dell'ambito di riferimento (settore);
 - agli indicatori inerenti lo stato di salute dell'Amministrazione, anche dal punto di vista economico finanziario;
- **Performance individuale:** la valutazione è correlata al grado di raggiungimento degli Obiettivi definiti Premianti (allegati al Piano della Performance) unitamente ai comportamenti organizzativi dei singoli

soggetti coinvolti.

La valutazione inerente la performance dell'Ente, ispirata ai principi dettati dal Dlgs 150/2009, viene effettuata sulla base del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e Sistema Premiante" in vigore presso il Comune di Palau.