



# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2024-2025-2026

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Secondo le disposizioni normative vigenti, gli Enti Locali devono approvare il PIAO non oltre 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione. Poiché il Bilancio di previsione 2024-2025-2026 del Comune di Cagliari è stato approvato con Deliberazione della Commissaria Straordinaria n. 15 del 17 maggio 2024, tale termine scade il prossimo 17 giugno.



## SEZIONE N. 1 – II PIAO E LA SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

### 1.1 La scheda anagrafica

<b>Denominazione Ente</b>	<b>Comune di Cagliari</b>
<b>Codice univoco AOO</b>	<b>AAA06A5</b>
<b>Codice IPA</b>	<b>c_b354</b>
<b>Indirizzo</b>	<b>Via Roma n. 145</b>
<b>PEC</b>	<b>protocollogenerale@comune.cagliari.legalmail.it</b>
<b>Codice fiscale/Partita IVA</b>	<b>147990923</b>
<b>Tipologia</b>	<b>Pubbliche Amministrazioni</b>
<b>Categoria</b>	<b>Comuni e loro Consorzi e Associazioni</b>
<b>Natura Giuridica</b>	<b>Comune</b>
<b>Attività Ateco</b>	<b>Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali</b>
<b>Numero di telefono</b>	<b>800016058</b>
<b>Sito web istituzionale</b>	<b>www.comune.cagliari.it</b>

### 1.2 Verso una nuova programmazione con il PIAO

Il PIAO rappresenta un documento unico di programmazione, semplificazione e governance per le pubbliche amministrazioni, introdotto al fine di superare la frammentazione degli strumenti di programmazione e assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

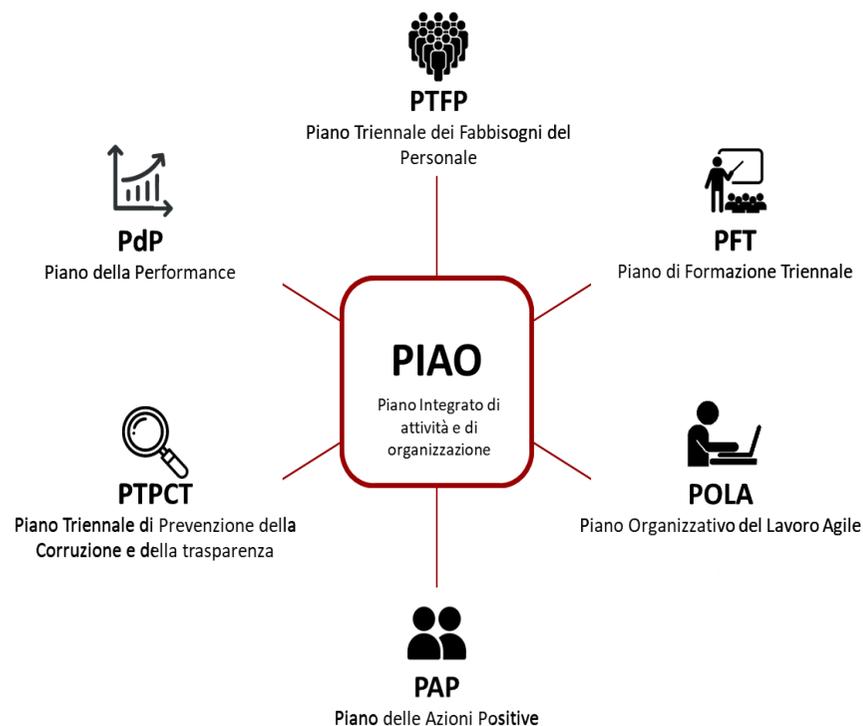
Il filo conduttore del documento e degli ambiti programmatori in esso ricompresi è rappresentato dal Valore Pubblico, rispetto al quale tutte le altre Sezioni rappresentano una declinazione e una specificazione nel rispetto delle finalità di ognuno.

Pertanto, nella elaborazione delle diverse Sezioni del documento lo sforzo compiuto è stato quello di ripensare i processi di programmazione in modo integrato operando in termini di programmazione strategica ed operativa fortemente interconnesse.

Tale processo di integrazione rinviene il proprio fondamento normativo nel decreto del Presidente della Repubblica n. 81 pubblicato in data 30 giugno 2022, avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che individua all'articolo 1 i diversi documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, così come evidenziato nell'immagine che segue.



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### SEZIONE N. 1 VALORE PUBBLICO



I documenti programmatori assorbiti all'interno del PIAO, oltre a rispondere ad una logica di reciproca interconnessione devono assicurare lo sviluppo dei diversi contenuti previsti dal decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 2022 n. 132 e del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 e rappresentati nelle immagini che seguono in coerenza con l'articolazione in sezioni del documento.



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

### SEZIONE N. 2 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo

5

Gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne

6

Le modalità volte al pieno rispetto della parità di genere

7

Tale strategia dovrà essere implementata mediante il ricorso al lavoro agile, agli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale

Compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del Dlgs 165/2001, oltre alle forme di reclutamento ordinario, definendo la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

Le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei con-corsi

### SEZIONE N. 3 MONITORAGGIO

Le modalità di monitoraggio degli esiti

8



Le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Come già evidenziato, la costruzione del PIAO prende le mosse dalla programmazione strategica e dal necessario inquadramento del documento nel contesto di condizioni interne ed esterne che accompagnano l'azione di governo dell'amministrazione del Comune di Cagliari, per la cui analisi si rimanda a quanto puntualmente descritto nella Sezione Strategica del DUP – prima e seconda parte, come aggiornato con la relativa “Nota di Aggiornamento”.<sup>1</sup>

Infatti, in attesa che l'Amministrazione che si insedierà a seguito delle elezioni amministrative del 8-9 giugno 2024 approvi le proprie linee programmatiche di mandato e il conseguente Documento Unico di Programmazione, il PIAO non può che basarsi sul sistema programmatico approvato dall'Amministrazione uscente.

<sup>1</sup> Deliberazione della Commissaria straordinaria n.15 del 17 maggio 2024 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2024-2025-2026 e della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2025-2026



## SEZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO

#### 2.1.1 Cos'è il Valore Pubblico

Le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica sul Piano della Performance definiscono il valore pubblico come la capacità dell'organizzazione, consapevole dello stato delle risorse (salute dell'amministrazione), di utilizzare le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e dei portatori di interesse (impatto).

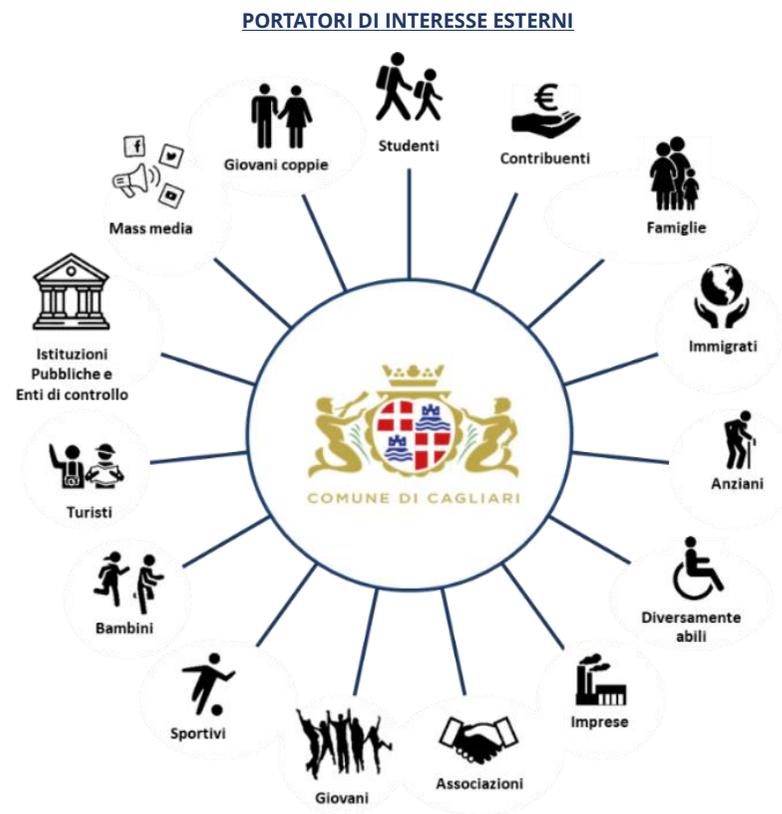
Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" all'art. 3, comma 1, lettera a) alinea 4), definisce il Valore Pubblico come "l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo".

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi portatori di interesse, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni), generato:

- esternamente all'Amministrazione nei confronti dell'utenza, attraverso i documenti di programmazione strategica ed esecutiva e la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure;
- internamente all'Amministrazione, attraverso la gestione dell'organizzazione, del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, del Piano delle Azioni Positive, del

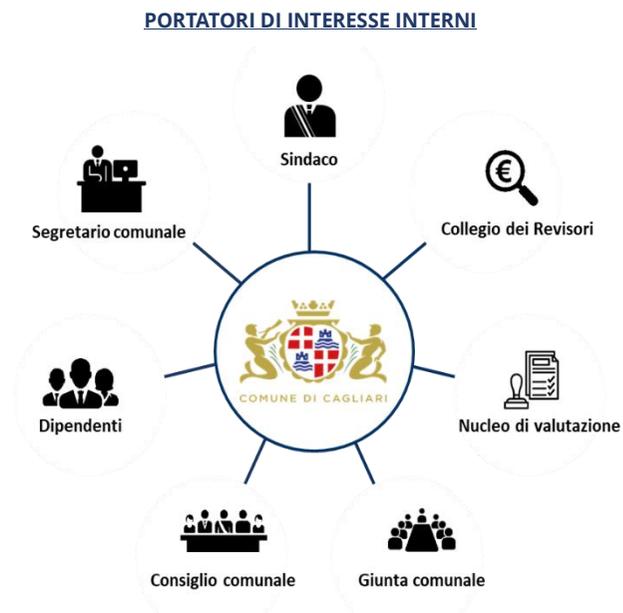
Piano della Formazione del Personale, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Quindi nel perseguire obiettivi di valore pubblico, l'Amministrazione gestisce le relazioni con diversi portatori di interesse, sia interni che esterni all'Ente, e che possono anch'essi avere un impatto sulle attività e sulle decisioni dell'Amministrazione.





## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



Il Comune di Cagliari ha nel tempo strutturato i documenti di programmazione strategica ed esecutiva proprio al fine di generare valore pubblico.

Nel 2023 in occasione della costruzione del PIAO inerente al triennio 2023-2024-2025, proprio al fine di migliorare l'impatto esterno ed interno conseguente alle scelte

dell'Amministrazione, l'assegnazione degli obiettivi è stata preceduta da un'analisi swot dell'organizzazione<sup>2</sup>.

In particolare, tale analisi, ha interessato i seguenti ambiti:

- finanziario
- risorse umane
- digitale

I risultati conseguiti hanno guidato la costruzione degli obiettivi di performance organizzativa (che presentano uno sviluppo triennale) ed individuale tenendo simultaneamente conto delle diverse variabili analizzate.

In considerazione del regime di commissariamento e tenuto conto dello sviluppo triennale degli obiettivi di performance, le analisi svolte nel 2023 sono state utilizzate anche per la redazione del presente PIAO.

Si riportano, quindi, gli esiti delle analisi swot, effettuate in quella occasione (che, appunto, rimangono ancora valide per l'annualità corrente) per gli ambiti sopra indicati e gli obiettivi assegnati in coerenza con i medesimi.

<sup>2</sup> L'analisi SWOT (conosciuta anche come matrice SWOT) è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare:

- i punti di forza (Strengths),
- i punti di debolezza (Weaknesses),
- le opportunità (Opportunities)

- le minacce (Threats) di un progetto, impresa, e/o di ogni altra iniziativa in cui un'organizzazione o un individuo debba attivarsi per il raggiungimento di un obiettivo. L'analisi riguarda l'ambiente interno (analizzando punti di forza e debolezza) o esterno di un'organizzazione (analizzando minacce ed opportunità) e viene rappresentata in una matrice a quattro quadranti (Formez - Progetto E-leadership)

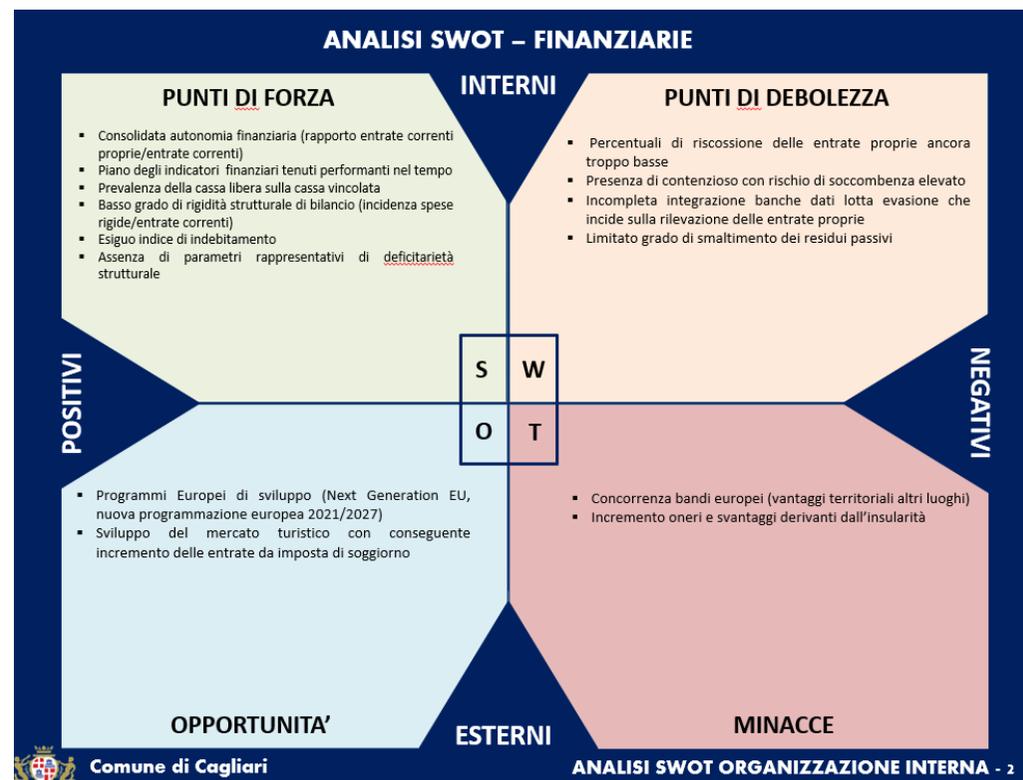
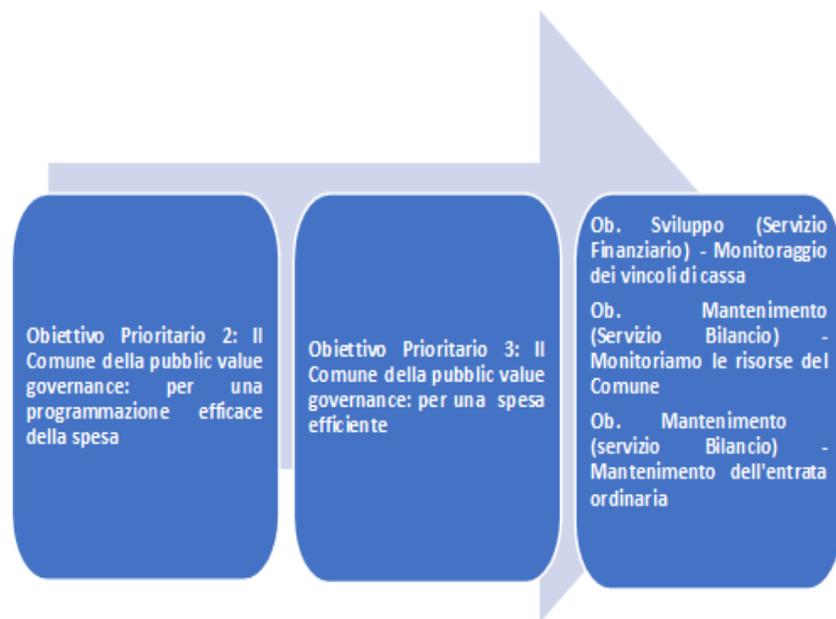


OBIETTIVI ASSOCIATI AGLI ESITI DELL'ANALISI SWOT - RISORSE UMANE



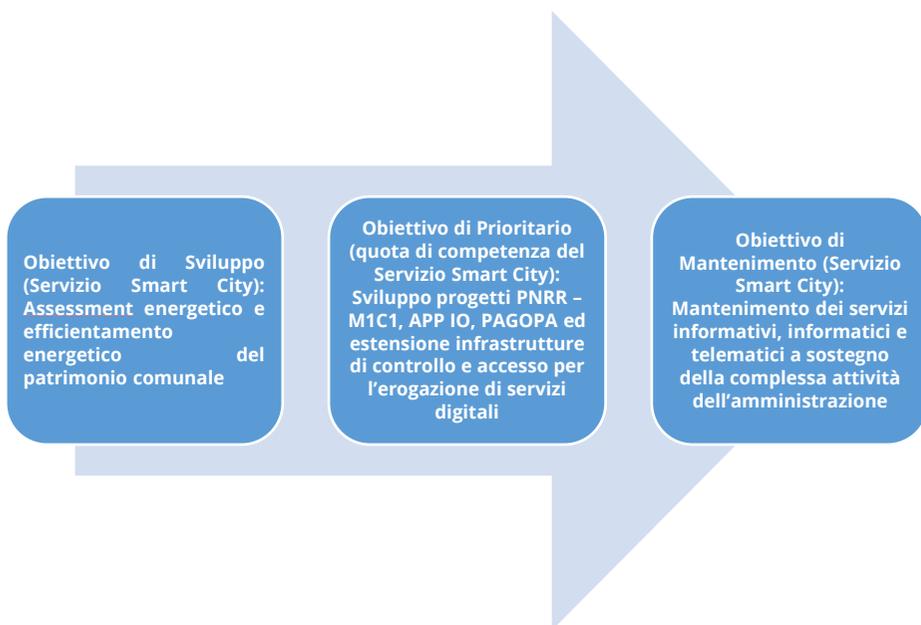


**OBIETTIVI ASSOCIATI AGLI ESITI DELL'ANALISI SWOT – FINANZIARIE**





OBIETTIVI ASSOCIATI AGLI ESITI DELL'ANALISI SWOT - TECNOLOGICHE





## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

### 2.1.2 Il valore pubblico e la programmazione strategica

Così come chiarito al comma 2 dell'articolo 3 del Decreto n. 132 del 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, per gli enti locali la sottosezione del PIAO sul valore pubblico fa riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento unico di programmazione.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce infatti, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione (Bilancio di previsione, Piano Esecutivo di Gestione, PIAO, etc.), quale strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Con particolare riferimento ai contenuti della Sezione strategica rilevanti al fine della esplicitazione degli obiettivi di valore pubblico per l'esercizio 2024 e dei connessi indicatori di misurazione, si rimanda alla "Tabella riepilogativa delle Linee Programmatiche di Mandato e della loro attuazione mediante gli obiettivi strategici e operativi" di cui alla Nota di aggiornamento del DUP relativa al triennio 2024-2025-2026.

#### 2.1.2.a Programmazione strategica ed esecutiva e Agenda 2030

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un **programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità**.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da **17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile** inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto

costituito da 169 *target* o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale **entro il 2030**.

Ogni Paese del pianeta è tenuto a fornire il suo contributo per affrontare queste grandi sfide verso un sentiero sostenibile, sviluppando una propria Strategia nazionale per lo sviluppo.



In Italia è stata istituita la Cabina di regia "Benessere Italia", l'organo della Presidenza del Consiglio cui spetta il compito di gestire la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile che si basa su un approccio multidimensionale per superare le disuguaglianze economiche, ambientali e sociali e perseguire così uno sviluppo sostenibile, equilibrato ed inclusivo.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



Dal ciclo di programmazione esecutiva 2023, il Comune di Cagliari ha effettuato una classificazione ex post dei propri Indirizzi/obiettivi strategici secondo gli indicatori e i target dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Nella tabella riportata nella pagina seguente è descritto l'inquadramento della programmazione strategica effettuata dall'Amministrazione uscente, in funzione dei sopra riportati obiettivi di sviluppo sostenibile.



## CORRELAZIONE TRA LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E L'AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

INDIRIZZO STRATEGICO	GOAL AGENDA 2030	TARGET E STRUMENTI DI ATTUAZIONE AGENDA 2030	NOTE
<b>1.1 Una nuova Cagliari: pianifichiamo una nuova identità urbana</b>		<b>9.4 aggiornare le infrastrutture e ammodernare le industrie per renderle sostenibili</b>	L'amministrazione comunale si impegna, in primis attraverso l'adozione del Piano Urbanistico, a favorire la costruzione di una nuova identità urbana, a rivitalizzare il centro storico, a recuperare ettari ed edifici per realizzare nuovi servizi pubblici e privati, come auspicato dall'obiettivo 9 dell'Agenda 2030, il quale è volto a costruire infrastrutture resilienti, a promuovere l'industrializzazione inclusiva e sostenibile e a favorire l'innovazione, e dall'obiettivo 11 dell'Agenda, rivolto a rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili, che siano in grado di affrontare le quotidiane ostilità economico-sociali ed ambientali.
		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	
<b>1.2 Cagliari policentrica, nuova vita per il centro storico e spazio alle periferie e alla municipalità di Pirri</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	L'amministrazione comunale si impegna a contrastare lo svuotamento residenziale dei quartieri storici come Marina e Castello, a rivitalizzare le attività commerciali e artigianali nel centro storico, a rivitalizzare il Quartiere Castello e le periferie, come auspicato dall'obiettivo 11 dell'Agenda 2030, il quale prevede di aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile. L'Amministrazione, inoltre, si impegna a rendere la città più sicura realizzando molteplici interventi per la salvaguardia del territorio.
		<b>11.5 ridurre il numero di morti e il numero di persone colpite da calamità</b>	
<b>1.3 Le case vive: recuperiamo il tempo perso e favoriamo la rigenerazione del patrimonio edilizio privato</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	L'amministrazione comunale si impegna sostenere la ripartenza dell'Edilizia Privata mediante programmi di incentivazione per l'impegno di materiali edili ecosostenibili e il ricorso a fonti energetiche rinnovabili, come auspicato dall'obiettivo 11 dell'agenda 2030, il quale prevede di ridurre l'inquinamento pro capite prodotto dalle città, in inoltre lo sviluppo urbano dovrà essere più inclusivo e sostenibile, grazie a una pianificazione degli insediamenti partecipativa, integrata e sostenibile. Il sostegno alla ripartenza dell'Edilizia Privata prevede anche la realizzazione di importanti interventi di semplificazione degli iter autorizzatori (pubblicazione di linee guida interpretative) e di smaltimento dell'arretrato.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<b>1.4 Housing sociale: ripensiamo le politiche per la casa a favore delle giovani coppie e delle persone escluse dalla graduatoria di edilizia popolare</b>		<b>11.1 garantire a tutti un alloggio e servizi di base adeguati</b>	<p>L'obiettivo 11 dell'Agenda 2030 è volto a rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili. Attraverso l'impegno a garantire la realizzazione di 140 appartamenti in housing sociale per offrire alle giovani coppie l'opportunità di acquistare casa, formare una famiglia e lavorare in Città, l'Amministrazione comunale punta a contrastare il continuo abbandono residenziale dei residenti (per lo più giovani coppie), costretti a trasferirsi all'esterno della cinta comunale a causa di affitti o costi di acquisto degli immobili diventati insostenibili.</p>
<b>1.5 Il nuovo lungomare di Cagliari</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b> <b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b> <b>11.7 fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri</b>	<p>L'obiettivo 11 dell'Agenda 2030 è volto a rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili, mediante l'aumento dell'urbanizzazione inclusiva e sostenibile, il rafforzamento degli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo e la garanzia di un accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri. In tal senso, l'amministrazione comunale si impegna a riprogettare e valorizzare la finestra di Cagliari sul mare, via Roma, Su Siccù e Sant'Elia e a tutelare e valorizzare le risorse ambientali del Poetto.</p>
<b>2.1 La nuova mobilità: rendiamo più veloci e sinergici gli spostamenti da, verso e dentro Cagliari grazie al trasporto pubblico locale</b>	 	<b>11.2 fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri</b> <b>13.b promuovere meccanismi per aumentare la capacità di un'efficace pianificazione e gestione connesse al cambiamento climatico</b>	<p>L'obiettivo 11 mira a ridurre l'inquinamento pro capite prodotto dalle città, in particolare per quanto concerne la qualità dell'aria assicurando anche l'accesso a sistemi di trasporti sicuri ed economici. L'obiettivo 13 dell'Agenda 2030 invita le comunità a integrare misure di protezione dell'ambiente nelle proprie politiche. Il Trasporto Pubblico collettivo è l'unico mezzo che può sottrarre domanda di trasporto all'autovettura privata; senza di esso, le alternative sostenibili non sono in grado di spostare ingenti quote di domanda. L'amministrazione comunale si promette di realizzare una serie di azioni finalizzate a migliorare le mobilità pubblica e promuovere un grande piano di investimenti nel campo della mobilità elettrica.</p>
<b>2.2 I nuovi parcheggi: creeremo il piano della sosta inventando nuovi spazi per parcheggiare le auto e favorire l'utilizzo del TPL</b>	 	<b>11.2 fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri</b> <b>13.b promuovere meccanismi per aumentare la capacità di un'efficace pianificazione e gestione connesse al cambiamento climatico</b>	<p>L'obiettivo 11 mira a ridurre l'inquinamento pro capite prodotto dalle città, in particolare per quanto concerne la qualità dell'aria assicurando anche l'accesso a sistemi di trasporti sicuri ed economici. L'obiettivo 13 dell'Agenda 2030 invita le comunità a integrare misure di protezione dell'ambiente nelle proprie politiche. Attraverso la realizzazione di un piano della Sosta, la realizzazione di parcheggi di scambio che consentano di sviluppare soluzioni di mobilità intermodale per limitare l'accesso delle auto in città, l'Amministrazione comunale si impegna a ridurre la sosta su strada al fine di ricavare spazi in superficie da destinare alla mobilità sostenibile.</p>
<b>2.3 Le strade migliori: miglioriamo lo stato delle strade per favorire la sicurezza di chi si sposta con diversi</b>		<b>9.1 sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per sostenere lo sviluppo economico ed umano</b>	<p>L'obiettivo 9 dell'Agenda 2030 punta a sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per sostenere lo sviluppo economico ed umano; l'obiettivo 11 invece, è volto a fornire l'accesso a sistemi di trasporto sicuri. Condividendo lo stesso obiettivo, l'amministrazione comunale, attraverso il Piano Urbano del Traffico, si impegna a redigere il "Regolamento viario", a garantire la sicurezza dei pedoni, a migliorare lo stato delle strade tramite lavori programmati di</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>mezzi di trasporto, la fluidità del traffico e la vivibilità dei cittadini.</b></p>	 	<p><b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b></p>	<p>manutenzione e rifacimento del manto stradale, la regolare manutenzione della segnaletica stradale, a garantire la revisione della rete segnaletica luminosa, a monitorare e analizzare le cause di incidentalità.</p>
<p><b>3.1 Città cardio-protetta: riduciamo la mortalità da arresto cardiaco promuovendo la cultura della defibrillazione precoce.</b></p>			<p>L'obiettivo 3 comprende istruzioni per la lotta contro le malattie non trasmissibili. Inoltre, tutti dovrebbero avere accesso a servizi sanitari e farmaci di buon livello ed essere protetti da rischi finanziari. L'arresto cardiaco rappresenta la principale causa di morte nei paesi occidentali. Tramite la creazione di una rete di cardio-protezione integrata con il sistema 118, si auspica la riduzione della mortalità da arresto cardiaco, rendendo Cagliari una città sana in cui la salute occupa un posto centrale.</p>
<p><b>3.2 Città dello sport: Cagliari a misura degli sportivi</b></p>			<p>Attraverso l'impegno ad attivare un piano straordinario di regolarizzazione degli impianti sportivi, ad agevolare la fruizione degli spazi comunali, a far rinascere i centri di aggregazione naturali di quartiere, a promuovere lo sviluppo dello sport l'amministrazione punta ad una città a favore degli sportivi. L'indirizzo è correlato con L'obiettivo 3 dell'Agenda 2030, rubricato "Salute e benessere", ha come fine ultimo "l'assicurare la salute e il benessere per tutti e tutte le età".</p>
<p><b>3.3 La città nel post pandemia</b></p>		<p><b>3.d rafforzare la capacità dei paesi per la prevenzione, la riduzione e la gestione dei rischi per la salute nazionale e globale</b></p>	<p>L'obiettivo 3 mira a prevedere un mondo in cui tutti dovrebbero avere accesso a servizi sanitari e farmaci di buon livello ed essere protetti da rischi finanziari. L'Amministrazione comunale si impegna a costruire un Comune pronto a rispondere tempestivamente alle emergenze sanitarie non prevedibili, a promuovere e sostenere tutte le iniziative volte a rafforzare il tessuto socio-economico e a creare una nuova Città più vigorosa e dinamica. Inoltre, l'Amministrazione mira ad intervenire per ottimizzare i modelli gestionali delle proprie risorse umane applicabili in situazioni straordinarie e/o emergenziali.</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>4.1 Insieme si va più lontano: ricostruiamo la rete dell'assistenza per erogare servizi sociali più efficienti e attenti alle esigenze dei singoli</b></p>		<p><b>10.2 potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti</b></p>	<p>L'obiettivo 10 prevede che entro il 2030 tutti dovranno avere diritto all'empowerment e l'inclusione sociale, economica e politica dovrà essere promossa. Le pari opportunità dovranno essere garantite eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie. Nell'ambito dell'indirizzo n. 4.1 e delle conseguenti azioni attuative, attraverso la rigenerazione di una rete di assistenza pubblica e privata, la valorizzazione degli anziani, il sostegno alle madri e ai minori in situazioni di disagio o difficoltà familiari, il supporto ai giovani nel programmare il futuro lavorativo, l'aggiornamento costante del personale del settore e dei relativi progetti, si punta allo sviluppo della comunità, caratterizzata dal benessere dei cagliaritani.</p>
<p><b>4.2 Cagliari a portata di tutti: facilitiamo l'inclusione dei soggetti svantaggiati, l'accessibilità motoria e sensoriale di tutti</b></p>	 	<p><b>10.2 potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti</b></p> <p><b>10.3 garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato</b></p> <p><b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b></p> <p><b>11.7 fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri</b></p>	<p>L'obiettivo 10 prevede che entro il 2030 tutti dovranno avere diritto all'empowerment e l'inclusione sociale; la finalità perseguita è quella di ridurre le disuguaglianze considerate una minaccia per lo sviluppo della società e dell'economia e per la riduzione della povertà e del senso di appartenenza delle persone. Per l'obiettivo 11, dovrà altresì essere garantito l'accesso di tutti a superfici verdi e spazi pubblici sicuri e inclusivi, soprattutto per donne e bambini, anziani e persone con disabilità. Dovrà infine essere assicurato anche l'accesso a spazi abitativi e sistemi di trasporti sicuri ed economici. L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire l'inclusione di tutti i soggetti svantaggiati, dalle persone con disabilità agli anziani, al fine di favorirne e semplificarne la vita a domicilio.</p>
<p><b>4.3 La cura delle famiglie: sosteniamo le famiglie già esistenti e incentiviamo la nascita delle nuove</b></p>		<p><b>10.2 potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti</b></p> <p><b>10.3 garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato</b></p>	<p>L'obiettivo 10 prevede che entro il 2030 tutti dovranno avere diritto all'empowerment e l'inclusione sociale; la finalità perseguita è quella di ridurre le disuguaglianze considerate una minaccia per lo sviluppo della società e dell'economia e per la riduzione della povertà e del senso di appartenenza delle persone. Le crisi economiche e politiche colpiscono in maggior misura le persone povere, difatti l'obiettivo 1 prevede di sconfiggere la povertà in ogni sua forma secondo le definizioni nazionali. L'amministrazione comunale si impegna a sostenere le famiglie tramite l'attivazione di servizi sussidiari degli sportelli comunali, la nascita e l'insediamento urbano di giovani famiglie attraverso la realizzazione di fabbricati moderni a basso consumo energetico e l'erogazione di incentivi fiscali.</p>
<p><b>4.4 La sicurezza urbana: ritroviamo la serenità di vivere Cagliari</b></p>	 	<p><b>11.7 fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri</b></p> <p><b>16.1 ridurre in ogni dove tutte le forme di violenza</b></p> <p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>L'obiettivo 11 mira a garantire l'accesso di tutti a superfici verdi e spazi pubblici sicuri e inclusivi, soprattutto per donne e bambini, anziani e persone con disabilità. L'obiettivo 16 mira a ottenere società pacifiche e inclusive entro il 2030. Per raggiungere tale scopo l'obiettivo 16 chiede di ridurre tutte le forme di violenza. Al fine di combattere tutti gli elementi che ledono la sicurezza e libertà dei cittadini, l'Amministrazione Comunale si impegna a migliorare la sicurezza, potenziando l'illuminazione pubblica, aumentando il servizio di videosorveglianza, migliorando il decoro urbano e la sicurezza attraverso l'attivazione del DASPO urbano, prevenendo la violenza sulle donne e i minori (attraverso alla sottoscrizione e all'attuazione di protocolli, meccanismi di tutela, protezione e sostegno attivo) e, infine, rafforzando e intensificando il sistema dei controlli.</p>
<p><b>4.5 Equità, semplicità e trasparenza fiscale</b></p>			<p>L'obiettivo 10 dell'Agenda 2030, al fine di ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le Nazioni, è volto ad adottare politiche fiscali, salariali e di protezione sociale. L'amministrazione comunale, consapevole dell'importanza di creare un sistema</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



		<b>10.4 adottare politiche, in particolare fiscali, e salariali e di protezione sociale</b>	equo, si impegna a programmare un ripensamento del sistema tributario attraverso l'introduzione del quoziente familiare, ad introdurre la tassa di soggiorno per finanziare la Destination Management Organization, a promuovere la Città nei mercati turistici internazionali e a migliorare in servizi, a semplificare il rapporto con i contribuenti facilitando l'accesso alla propria posizione tributaria locale. L'indirizzo è coerente quindi con il target 10.4
<b>4.6 Patrimonio bene comune di Cagliari</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	L'Amministrazione comunale, si impegna a promuovere una ricognizione e classificazione degli edifici e aree comunali (del tutto o parzialmente dismesse) e a promuovere un processo di valorizzazione attraverso il recupero o la valorizzazione di aree ed edifici comunali. L'indirizzo è coerente con L'Obiettivo 11 dell'Agenda 2030, rubricato "Città e comunità sostenibili", il quale ha come fine ultimo "rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili".
<b>5.1 Cagliari torna a splendere: dalla pulizia straordinaria, alla diversificazione della differenziata, ai percorsi di educazione ambientale</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	L'obiettivo 11 mira a ridurre l'inquinamento pro capite prodotto dalle città, in particolare per quanto concerne la qualità dell'aria e la gestione dei rifiuti. L'Amministrazione comunale si impegna a migliorare la pulizia della Città tramite il sistema di raccolta differenziata, il quale richiede la piena sinergia tra il sistema di gestione ed il singolo cittadino.
<b>5.2 Cagliari piacere per gli occhi: restituiamo decoro urbano alla nostra meravigliosa città ferita</b>		<b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b>	L'obiettivo 11, al fine di rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili, mira a rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo. In tal senso, l'amministrazione comunale si impegna a migliorare il decoro urbano della Città (il quale rappresenta un bene primario della comunità locale), tramite il presidio dei quartieri storici, tramite una campagna di pulizia e recupero dei monumenti, edifici storici e di pregio e tramite il controllo dell'inquinamento acustico ingiustificato.
<b>5.3 Il cuore verde: creiamo giardini aperti, corridoi verdi e la «foresta urbana»</b>		<b>11.3 aumentare l'urbanizzazione inclusiva e sostenibile</b>	L'obiettivo 11 mira, tra le altre cose, a rendere le città sostenibili. L'Amministrazione comunale si impegna ad adottare il Piano Comunale del Verde urbano, a candidare Cagliari città verde del 2023, ad incrementare il verde pubblico (tramite la riqualificazione dei giardini e delle aree verdi esistenti, la trasformazione degli incolti in aree fruibili, l'incremento della cosiddetta «foresta urbana» o «verde verticale», il ripensamento delle mura perimetrali del Parco di Monte Claro a valorizzare le aree naturalistiche.
		<b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b>	
		<b>11.7 fornire l'accesso universale a spazi verdi pubblici sicuri</b>	

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>5.4 Gli animali nostri concittadini: creiamo spazi adeguati per i nostri amici animali e misure di contrasto al randagismo</b></p>		<p><b>15.a mobilitare ed aumentare le risorse finanziarie per conservare la biodiversità e gli ecosistemi</b></p>	<p>L'obiettivo 15 è volto alla protezione della diversità delle specie. L'amministrazione comunale si impegna a proteggere gli animali (tramite la realizzazione di aree attrezzate per gli animali domestici e la lotta al randagismo), a portare avanti il progetto pilota Canile di Cagliari (che prevede la realizzazione di una nuova struttura adeguata ed innovativa), a favorire e potenziare il sistema di adozioni, a costruire protocolli d'intervento a livello operativo sanitario quotidiano e di emergenza, ad avviare una collaborazione con la RAS volta a favorire adeguate politiche di microchippatura e sterilizzazione degli animali.</p>
<p><b>5.5 Nuove energie per Cagliari: spazio alle energie rinnovabili e alle soluzioni a basso impatto energetico</b></p>		<p><b>7.2 aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale</b></p>	<p>L'obiettivo 7 sostiene l'accesso di tutti a servizi di approvvigionamento energetico affidabili, moderni ed economicamente accessibili. Al fine di superare una delle principali sfide delle realtà urbane, ossia il passaggio dall'utilizzo di fonti energetiche non rinnovabili a fonti rinnovabili, l'Amministrazione comunale si impegna ad aumentare l'utilizzo delle energie sostenibili, ad ottimizzare i consumi energetici degli edifici scolastici, ad aumentare la sostenibilità degli edifici privati, a sviluppare un'economia circolare valorizzando la filiera dei rifiuti e degli scarti di lavorazione delle attività manifatturiere, a promuovere l'eco-innovazione.</p>
<p><b>6.1 I nuovi finanziamenti europei quale impulso per lo sviluppo: cresciamo attraverso una migliore capacità di ottenimento e impiego dei finanziamenti europei, tra i quali quelli rientrati nella next generation EU e la nuova programmazione europea 2021/2027.</b></p>		<p><b>17.6 Migliorare la cooperazione nord-sud e sud-sud e quella triangolare in ambito regionale ed internazionale e l'accesso alla scienza, alla tecnologia e all'innovazione e migliorare la condivisione delle conoscenze</b></p>	<p>L'obiettivo 17 presuppone la collaborazione internazionale nei settori della scienza, della tecnologia e dell'innovazione e dovrà essere incentivato un sistema multilaterale di scambi commerciali improntato all'equità. Inoltre dovranno essere promosse la stabilità macroeconomica e la coerenza politica a favore dello sviluppo sostenibile. L'amministrazione comunale si impegna a implementare la capacità di ottenere ed impiegare i finanziamenti europei, potenziando il servizio politiche comunitarie, istituendo il Centro Comunale di Programmazione e coinvolgendo privati specializzati nel settore e dando avvio a quelle azioni che consentano di cogliere le opportunità di finanziamento derivanti dalla Next Generation EU e dalla programmazione europea 2021/2027 per lo sviluppo della città.</p>
<p><b>6.2 Che impresa? creiamo sviluppo con le idee e l'impegno dei cagliaritari</b></p>		<p><b>8.3 promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive</b></p>	<p>L'obiettivo 8 concerne la crescita economica, l'aumento della produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi ed esige il miglioramento, a livello mondiale, dell'efficienza nell'uso delle risorse nel consumo. L'amministrazione comunale si impegna a sostenere le imprese e l'autoimprenditorialità, tramite misure di assistenza concreta a chi vuole fare imprese in città, misure di sostegno e tutoraggio a chi desidera offrire opportunità di lavoro ai giovani, misure di sostegno alla nascita di start-up innovative destinate ai giovani e ponendo in essere, in accordo con il Cacip e l'Autorità di Sistema Portuale di Sardegna (ASPS), tutte le azioni necessarie per il completamento della zona franca e la «Zona Economica Speciale» (ZES).</p>
<p><b>6.3 Difendiamo il commercio e le altre attività</b></p>			<p>L'obiettivo 8 concerne la crescita economica, l'aumento della produttività e la creazione di posti di lavoro dignitosi ed esige il miglioramento, a livello mondiale, dell'efficienza nell'uso delle risorse nel consumo.</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



	<p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p>	<p><b>8.3 promuovere politiche orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive</b></p>	<p>L'Amministrazione comunale, in concorso con l'Amministrazione regionale, si impegna a rilanciare il commercio, contrastare l'abusivismo, e promuovere, in concorso con l'Amministrazione regionale e la Camera di Commercio, industria, artigianato e agricoltura di Cagliari-Oristano tutte le attività di servizi integrabili con le attività commerciali.</p>
<p><b>6.4 La città universitaria: sviluppiamo Cagliari insieme all'università e agli universitari</b></p>	<p><b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<p><b>4.4 aumentare il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie per l'occupazione</b></p>	<p>L'obiettivo 4 mira a garantire che tutti i bambini, i giovani e gli adulti, in particolar modo i più emarginati e vulnerabili, possano accedere a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. L'istruzione contribuisce infatti a creare un mondo più sicuro, sostenibile e interdipendente.</p> <p>L'Amministrazione comunale si impegna, di concerto con l'Università e con l'Ersu, a migliorare i servizi a favore degli studenti universitari, tramite la realizzazione del campus universitario e tramite il sostegno alla crescita di un campus diffuso nel centro storico della Città, che sortirebbe benefici rilevanti (come la rivitalizzazione dei rioni, la riqualificazione degli immobili, un'offerta abitativa accessibile per chi vive a Cagliari per concludere gli studi).</p>
<p><b>6.5 La città delle donne: dalla lotta alle disparità di genere alla valorizzazione del ruolo e del lavoro femminile ai fini dello sviluppo di Cagliari</b></p>	<p><b>5</b> UGUAGLIANZA DI GENERE</p>	<p><b>5.1 pone fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze</b></p>	<p>L'obiettivo 5 mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.</p> <p>L'Amministrazione comunale si impegna nella valorizzazione delle donne, tramite la crescita dei livelli della partecipazione femminile sulle questioni più significative che riguardano la Città e la destinazione di risorse finanziarie per incentivare l'imprenditoria femminile, per realizzare azioni in tema di conciliazione di vita familiare e professionale e per maggiori servizi alle famiglie, estendendo gli orari degli asili, incentivando l'apertura degli asili nido all'interno delle aziende private e per le dipendenti della Pubblica Amministrazione.</p>
<p><b>6.6 La città dell'identità scolpita sulla pietra</b></p>	<p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>	<p><b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b></p>	<p>L'Amministrazione comunale si impegna a sviluppare forme di valorizzazione intelligente e innovativa, attraverso iniziative pubbliche, rendendo fruibili le aree urbane degradate: aree collinari, zone umide, siti e ambienti sotterranei di rilevanza culturale come le cavità monumentali di "Cagliari sotterranea"; a valorizzare le peculiarità storico-ambientali, archeologiche e alle "impronte" antropiche lasciate dall'uomo che costituiscono l'identità cittadina.</p> <p>L'indirizzo è coerente con target 11.4) del GOAL 11: rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo.</p>

PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>7.1 Cagliari città metropolitana: a servizio del territorio metropolitano</b></p>	<p><b>17</b> PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> 	<p><b>17.14 migliorare la coerenza delle politiche per lo sviluppo sostenibile</b></p>	<p>L'obiettivo 17 presuppone la promozione della stabilità macroeconomica e la coerenza politica a favore dello sviluppo sostenibile. L'Amministrazione comunale si impegna a rendere Cagliari Città Metropolitana protagonista dello sviluppo dell'area metropolitana e oltre, protraendosi come perno nell'ambito energetico, ambientale e della mobilità, in grado di offrire opportunità e servizi non solo ai comuni della Città metropolitana ma anche a quelli al di fuori di essa.</p>
<p><b>7.2 Cagliari città del mare: rilanciamo il porto come hub e la città come cuore pulsante del mediterraneo</b></p>	<p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> 	<p><b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b></p> <p><b>11.b aumentare notevolmente il numero di città e insediamenti umani che adottino e attuino politiche e piani integrati verso l'inclusione, l'efficienza delle risorse (s.a.)</b></p>	<p>L'obiettivo 11 punta a rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo, attraverso l'aumento del numero di città e di insediamenti umani che adottino e attuino politiche e piani integrati verso l'inclusione e l'efficienza delle risorse. L'Amministrazione comunale si impegna, in collaborazione con l'ASPS, a trasformare il porto in un polo di crescita, innovazione e sviluppo, capace di operare sia come hub turistico del Mediterraneo per le navi da crociera, sia come centro servizi ad altro profilo tecnologico per gli yacht, sia come grande punto commerciale e logistico (anche attraverso il rilancio del transhipment). Inoltre, l'Amministrazione mira a valorizzare il ruolo di Cagliari al fine di renderla il fulcro e il punto di incontro per eventi turistici-culturali e manifestazioni sportive nazionali e internazionali. Ciò consentirà alla città di svilupparsi in termini economici, culturali e sociali.</p>
<p><b>7.3 Cagliari, anima dell'arte e della cultura: riscopriamo e valorizziamo i nostri talenti artistici e culturali. la cultura è una opportunità di sviluppo economico, culturale e sociale.</b></p>	<p><b>11</b> CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p> 	<p><b>11.4 rafforzare gli impegni per proteggere e salvaguardare il patrimonio culturale e naturale del mondo</b></p>	<p>L'Amministrazione comunale si impegna a realizzare eventi culturali per valorizzare i musei civici, stimolare l'accesso alla cultura e al fine di conseguire effetti di inclusione sociale-</p>
<p><b>7.4 Cagliari, un viaggio indimenticabile: ripensiamo il turismo come vocazione identitaria e volano economico</b></p>	<p><b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</p> 	<p><b>8.9 elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile</b></p>	<p>Il turismo rappresenta un elemento incentivante la crescita economica; per questo motivo, l'obiettivo 8 dell'Agenda 2030, al fine di promuovere la crescita economica inclusiva e sostenibile, l'occupazione e il lavoro dignitoso per tutti punta ad elaborare e attuare politiche volte a promuovere il turismo sostenibile. Considerate le molteplici tipicità che la Città di Cagliari ha da offrire, l'amministrazione comunale si impegna nella valorizzazione della vocazione turistica di Cagliari tramite la dislocazione in città di servizi Infopoint 2.0 con personale adeguatamente formato sulla città, tramite l'attuazione della DMO locale per la valorizzazione dell'identità del territorio, la sua promozione e il suo sviluppo.</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>8.1 Tradizione &amp; innovazione: valorizziamo la nostra identità con i piedi nella storia e lo sguardo verso il futuro</b></p>			<p>L'Amministrazione Comunale si impegna a creare e a valorizzare un'identità di Cagliari innovativa ma fondata sulla tradizione, tramite l'attuazione di azioni di politica educativa che hanno compreso l'istituzione del Coordinamento Pedagogico Territoriale e il sostegno al sistema educativo attraverso la fornitura di servizi scolastici e consolidando i rapporti con le autonomie scolastiche, e collaborazioni con le agenzie educative per l'implementazione dei servizi educativi e progetti atti alla riduzione della dispersione scolastica.</p> <p>L'indirizzo è coerente con l'obiettivo 11 dell'Agenda 2030, che punta a rendere le città inclusive, sicure, resilienti e sostenibili.</p>
<p><b>8.2 Cagliari semplice: semplifichiamo la vita dei cittadini e di tutti gli altri fruitori della città</b></p>		<p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>Con il goal 16 "pace, giustizia e istituzioni solide" l'Agenda 2030 che mira a promuovere società pacifiche e più inclusive, creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli.</p> <p>In tale ottica, l'amministrazione comunale si impegna a rendere più semplice la comunicazione tra Comune e Cittadini, a rendere più semplice la fruizione dei servizi da parte dei Cittadini (tramite l'analisi e il miglioramento continuo dei servizi erogati e dei processi sottostanti), a puntare sulla trasparenza come principio imprescindibile dell'azione comunale e sul miglioramento della relazione tra Amministrazione e Cittadini.</p>
<p><b>8.3 Smart City: il coraggio dell'innovazione tecnologica per portare Cagliari nel futuro</b></p>		<p><b>9.1 sviluppare infrastrutture di qualità, affidabili, sostenibili e resilienti per sostenere lo sviluppo economico ed umano</b></p>	<p>Secondo l'obiettivo 9 le risorse dovranno essere impiegate in modo più efficiente e si dovranno incentivare tecnologie e processi industriali puliti e rispettosi dell'ambiente.</p> <p>L'Amministrazione comunale si impegna a rendere Cagliari una Smart City attraverso una piattaforma di nuova generazione di raccolta dati, la mobilità sostenibile personalizzata, i distretti energetici, i sensori per il monitoraggio sul trasporto pubblico, i sistemi avanzati di vigilanza, il monitoraggio continuo e visibilità dei parcheggi disponibili, attraverso il supporto del Clab di UNICA, l'incentivo agli appalti pubblici o sperimentazioni di tecnologie innovative, la collaborazione con la piattaforma smart city del CRS4 e l'integrazione dei servizi nella piattaforma, attraverso la catalizzazione dell'attenzione di azienda non locali interessate a investire su sperimentazioni a Cagliari, l'utilizzo del wifi cittadino a fini di marketing e monitoraggio del territorio, a sviluppare relazioni con i centri di ricerca, la promozione del tessuto culturale tecnologico, il miglioramento dei servizi interattivi con i cittadini, il potenziamento degli strumenti tecnologici dell'Amministrazione, la formazione digitale del personale dell'Amministrazione, il miglioramento del portale digitale del Comune, lo sviluppo del distretto cagliaritano dell'ICT.</p>

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



<p><b>9.1 Miglioramento del sistema di performance management. miglioriamo l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dei nostri servizi, modificando l'atteggiamento come se ci rivolgessimo al nostro migliore cliente (non utente)</b></p>		<p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>Con il goal 16 “pace, giustizia e istituzioni solide” l'Agenda 2030 che mira a promuovere società pacifiche e più inclusive, creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli. In tal senso, l'amministrazione comunale si impegna, attraverso il miglioramento partecipativo del Sistema di Performance Management e la sua finalizzazione verso la creazione di Valore Pubblico per i cittadini, a migliorare i livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei Servizi del Comune di Cagliari.</p>
<p><b>9.2 Valore pubblico: misuriamo gli effetti dei servizi sul benessere dei cittadini</b></p>		<p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>Con il goal 16 “pace, giustizia e istituzioni solide” l'Agenda 2030 che mira a promuovere società pacifiche e più inclusive, creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli. In quest'ottica, l'amministrazione comunale si impegna a misurare gli impatti delle Linee Programmatiche di Mandato del Comune di Cagliari sul benessere dei cittadini, tramite l'adozione di un modello di Public Value Governance.</p>
<p><b>9.3 Partecipiamo Cagliari: miglioriamo la città e il comune insieme ai cittadini e ai dipendenti</b></p>		<p><b>16.5 ridurre la corruzione e la concussione in tutte le sue forme</b></p> <p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>Con il goal 16 “pace, giustizia e istituzioni solide” l'Agenda 2030 che mira a promuovere società pacifiche e più inclusive, creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli. L'amministrazione comunale, in tal senso, si impegna ad implementare un sistema di qualità, tramite un questionario di gradimento dell'utenza agganciato ad incentivi per gli uffici più virtuosi, a migliorare il livello di partecipazione dei cittadini, tramite la progettazione di percorsi partecipativi nella fase di programmazione, misurazione e valutazione della performance del Comune e del Valore Pubblico da esso generato a favore dei cittadini. Inoltre, l'amministrazione nel rispetto delle competenze assegnate promuove la trasparenza e la lotta ad ogni forma di corruzione.</p>
<p><b>9.4 Verso un welfare moderno in grado di valorizzazione le risorse umane del nostro comune</b></p>		<p><b>16.6 sviluppare istituzioni efficaci</b></p>	<p>Con il goal 16 “pace, giustizia e istituzioni solide” l'Agenda 2030 promuove società pacifiche e più inclusive, creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli. L'amministrazione comunale si impegna a progettare un percorso di crescita manageriale dei dipendenti, a valorizzare le risorse umane attraverso adeguati e moderni sistemi incentivanti e progressioni di carriera, a progettare e creare ambienti lavorativi più moderni e vicini ai bisogni dei dipendenti.</p>



### 2.1.3 Le dimensioni di valore pubblico, i connessi obiettivi e la metodologia di misurazione

Nel descritto contesto strategico sono state individuate le seguenti dimensioni di Valore Pubblico in relazioni alle quali il Comune di Cagliari intende rilevare l'effettivo incremento del connesso benessere:



In tale prospettiva di innalzamento del livello di benessere degli utenti e dei portatori di interesse per le indicate dimensioni di valore pubblico, si introduce nel presente documento, una metodologia sperimentale di misurazione attraverso appositi indicatori di impatto di medio e lungo termine, in coerenza con quanto previsto nelle Linee Guida per il Piano della Performance del Dipartimento per la Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance n. 1 del giugno 2017.

Gli indicatori d'impatto esprimono l'effetto atteso o generato (*out come*) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio. Gli indicatori in oggetto possono riferirsi a diversi ambiti d'impatto degli obiettivi e possono essere misurati sia in valori assoluti che in termini di variazione percentuale rispetto alla condizione di partenza.

In particolare, nel Piano degli obiettivi 2024-2025-2026, in continuità con il Piano degli obiettivi 2023-2024-2025, sono stati individuati obiettivi (prioritari, di sviluppo e di mantenimento) riconducibili alle già menzionate dimensioni di Valore Pubblico e agli stessi sono stati associati degli indicatori di impatto.

Con particolare riferimento agli obiettivi prioritari, ci si propone di misurare il valore pubblico generato dagli interventi rientranti nelle seguenti Priorità del PN Metro Plus città medie sud 2021-2027:

- **PRIORITÀ 1 "Agenda digitale e innovazione urbana"** - nell'ambito della presente priorità sono declinate tre sfide che mirano a rendere il territorio più intelligente attraverso la creazione di una smart city basata su una data driven governance, la prosecuzione del percorso di trasformazione digitale dell'Ente basato sui paradigmi del Cloud e dell'interoperabilità e, infine, attraverso il rafforzamento delle competenze digitali e inclusività;
- **PRIORITÀ 2 "Sostenibilità ambientale"** - nell'ambito della presente priorità la Città di Cagliari intende investire nell'efficientamento energetico, nella creazione di consapevolezza e informazione da parte dei cittadini



sull'importanza della questione energetica e ambientale, nel rafforzamento delle infrastrutture verdi, puntando su una gestione integrata e sostenibile dei rifiuti tesa alla realizzazione di una economia circolare;

- **PRIORITÀ 3 “Mobilità urbana multimodale sostenibile”** - nell'ambito della presente priorità il Comune di Cagliari intende intervenire sulla riqualificazione di importanti viali alberati con la messa in sicurezza della componente pedonale, l'inserimento di restringimenti di carreggiata nell'ottica di realizzare zone a traffico moderato attraverso un approccio di urbanistica tattica che sfrutta gli strumenti di traffic calming e, laddove permesso dalle caratteristiche geometriche dell'arteria, l'inserimento di piste ciclabili.
- **PRIORITÀ 4 “Servizi per l'inclusione e l'innovazione sociale”** - nell'ambito della presente priorità, secondo una strategia di inclusione e innovazione sociale, il Comune di Cagliari intende realizzare: un modello organizzativo teso a mettere a sistema azioni integrate per lo sviluppo di una cultura dell'inclusione attiva indirizzate a persone a rischio di povertà o di grave esclusione sociale; favorire l'avvio di attività di tipo economico e imprenditoriale, rivolte prevalentemente a giovani e soggetti con posizioni di svantaggio nell'accesso al mercato del lavoro; superare le difficoltà di famiglie e individui, con problematiche multidimensionali o appartenenti a comunità emarginate, a soddisfare in autonomia il proprio bisogno abitativo; sostenere la responsabilità civica, la valorizzazione e gestione corresponsabile e partecipata dei luoghi del quartiere anche

implementando servizi e opportunità avviate in aree territoriali svantaggiate; attivare e proseguire percorsi strutturati di inclusione socio-lavorativa per la comunità emarginate residenti nel territorio della città metropolitana, con azioni integrate e multi-livello costruite con processi di co-progettazione tra pubblico-privato; realizzare e implementare un sistema composito e integrato di servizi di prossimità socio-educativi e la messa in rete “Centri di Quartiere”, quali presidi sociali del territorio e luogo di aggregazione sociale intergenerazionale, di ascolto e supporto della comunità locale e di svolgimento di attività di animazione territoriale; ridurre gli ostacoli alla piena inclusione e accessibilità ai servizi educativi territoriali, per addivenire ad una rete di servizi educativi sempre più integrata ed efficiente; attivare una strategia di promozione dell'inclusività in ambito scolastico; promuovere lo sport come strumento di inclusione sociale.

Per la misurazione del relativo valore pubblico saranno utilizzati gli indicatori di impatto (risultato e/o output) inseriti nel Piano Operativo del PN Metro Plus Città Medie Sud 2021-2027 dell'Organismo Intermedio Comune di Cagliari, secondo l'aggiornamento disponibile al momento della rilevazione del benessere prodotto. Al fine di misurare il Valore Pubblico generato per la singola dimensione si fa riferimento al valore medio di raggiungimento degli obiettivi ad essa associati, mentre per misurare il Valore Pubblico complessivamente generato, rispetto alla programmazione definita per l'anno corrente, si fa riferimento alla media del valore conseguito per le dimensioni prese in considerazione.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



I valori ottenuti a seguito dell'applicazione degli indicatori di impatto dovranno essere letti secondo la seguente scala di valutazione:

Valutazione valore pubblico generato	Livello valore pubblico generato	Intervalli valore pubblico generato
Inferiore alle aspettative dell'amministrazione	Basso	0 - 20%
	Moderato	20% - 40%
In linea con le aspettative dell'amministrazione	Adeguito	40% - 60%
Superiore alle aspettative dell'amministrazione	Buono	60% - 80%
	Ottimo	80% - 100%

Tra gli obiettivi riconducibili alla dimensione di valore pubblico "ambiente e sostenibilità" sono presenti, tra gli altri, degli specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico, in coerenza con le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 2/2022.<sup>3</sup>

Gli stessi sono accompagnati dalla seguente icona:



Di seguito si riportano, pertanto, gli obiettivi estrapolati dal Piano degli obiettivi 2023/2024/2025 connessi alle già menzionate dimensioni di valore pubblico con l'indicazione dei relativi indicatori di impatto.

<sup>3</sup> Nota Circolare n. 2/2022 Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80



PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO										
STRATEGIA	PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2024/2025/2026 – OBIETTIVI PRIORITARIO N. 1 CAGLIARI LA CITTA' DELLO SVILUPPO: PIENA ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI PN METRO+ 2021-2027 E DEL PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE (POC)	INDICATORI DI IMPATTO								
		Utenti di servizi, prodotti e processi digitali pubblici nuovi e aggiornati (utiizzati/ri/anno)	Investimenti complessivi attivati per la fruizione dei servizi digitali (€)	Abitazioni con una prestazione energetica migliorata (n.)	Edifici pubblici con una prestazione energetica migliorata (mq)	Totale dell'energia rinnovabile prodotta (di cui: elettrica, termica) (MWh/anno)	Rifiuti oggetto di raccolta differenziata (tonnellate/anno)	Popolazione che ha accesso a infrastrutture verdi nuove o migliorate (persone)	Numero annuale di utenti delle infrastrutture dedicate ai ciclisti (utilizzatori/anno)	DIMENSIONE VALORE PUBBLICO
L.M. 6 La città dello sviluppo: la grande sfida per la creazione di opportunità e valorizzazione dei talenti di Cagliari I.S. 6.1 I finanziamenti europei quale impulso per lo sviluppo: cresciamo attraverso una migliore capacità di ottenimento e impiego dei finanziamenti europei O.S.: 6.1.2 Incremento dei finanziamenti europei mediante la	CA1.1.2.1.a Creazione di un Data Governance Framework quale risorsa per un Ecosistema Urbano Intelligente (operazione scaglionata ex art. 118bis Reg 1303)	20798,1								 DIGITALIZZAZIONE
	CA1.1.2.1.b Smart City e Digital Twin	20798,1								
	CA1.1.2.1.c Servizi digitali in ottica cloud e interoperabilità	20798,1								
	CA1.1.2.1.d Carta turistica dematerializzata	20798,1								
	CA1.1.2.2 Rafforzamento delle competenze digitali e inclusività		2511450							



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO							
STRATEGIA	PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI 2024/2025/2026 – OBIETTIVI PRIORITARIO N. 1 CAGLIARI LA CITTA' DELLO SVILUPPO: PIENA ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI PN METRO+ 2021-2027 E DEL PROGRAMMA OPERATIVO COMPLEMENTARE (POC)	INDICATORI DI IMPATTO					DIMENSIONE VALORE PUBBLICO
		Numero complessivo dei partecipanti (n.)	Inattivi (n.)	Numero complessivo dei partecipanti (n.)	Numero dei partecipanti in stato di disagio sociale (n.)	Numero dei partecipanti che alla conclusione dell'intervento si trovano in una situazione migliorativa (n)	
.M. 6 La città dello sviluppo: la grande sfida per la creazione di opportunità e valorizzazione dei talenti di Cagliari I.S. 6.1 I finanziamenti europei quale impulso per lo sviluppo: cresciamo attraverso una migliore capacità di ottenimento e impiego dei finanziamenti europei O.S.: 6.1.2 Incremento dei finanziamenti europei mediante la predisposizione di progetti da inserire nella nuova programmazione 2021/2027 O.O. 6.1.2.1 Accesso alle risorse europee	CA4.4.8.1a Contributi per nuove attività imprenditoriali rivolti a soggetti vulnerabili	382	229				 <b>SOCIALE</b>
	CA4.4.8.1b Sistema integrato per l'inclusione attiva	861	516				
	CA4.4.11.1.a Consolidamento sistema di contrasto del disagio abitativo			1479	1035		
	CA4.4.11.1.b Servizi per l'inclusione sociale e l'accompagnamento all'abitare per le comunità emarginate			1232	862		
	CA4.4.11.1.c-1 Innovazione del Sistema dei Servizi Educativi di Prossimità e Inclusione Sociale in favore di adolescenti e giovani: Centri di quartiere			1232	862		
	CA4.4.11.1.c-2 Innovazione del Sistema dei Servizi Educativi di Prossimità e Inclusione Sociale in favore di adolescenti e giovani: Centri di quartiere (clausola flessibilità FSE art. 25 del Reg. Gen.)			259	181		

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



	CA4.4.11.1.d Inclusione per tutti gli studenti			2587	1811		 <b>SOCIALE</b>
	CA4.4.11.1.e Pratica sportiva e inclusione sociale			986	690		
	CA4.4.11.2.a Cagliari città aperta, multiculturale e dinamica			875	613		
	CA4.4.11.2.b Contesti educativi inclusivi					37	
	CA4.4.12.1.a-1 Consolidamento rete di pronto intervento sociale. Accoglienza e protezione sociale in favore di persone senza dimora (bassa soglia)					33	
	CA4.4.12.1.a-2 Casa della solidarietà - Restauro e adeguamento impiantistico (clausola flessibilità FSE art. 25 del Reg. Gen.)					33	

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO				
STRATEGIA	OBIETTIVI DI SVILUPPO E MANTENIMENTO	INDICATORI DI IMPATTO	TARGET	DIMENSIONE VALORE PUBBLICO
L.M. 5 La Città del Benessere Sostenibile: la grande sfida per Cagliari + pulita, +verde, + sostenibile I.S. 5.1 Cagliari torna a splendere: dalla pulizia straordinaria, alla diversificazione della differenziata, ai percorsi di educazione ambientale 5.1.2.3 Miglioramento e sviluppo del sistema porta a porta	Verso l'80% e oltre	Riduzione pro capite dei rifiuti urbani conferiti in maniera indifferenziata (baseline = 112 kg)	113 kg al 31/12/2024	 Ambiente e sostenibilità
L.M. 1 La Città rigenerata: la grande sfida della rigenerazione e riqualificazione dell'identità urbana di Cagliari I.S. 1.2 Cagliari policentrica: nuova vita per il centro storico e spazio alle periferie e alla Municipalità di Pirri O.S 1.2.6 Interventi per la salvaguardia del territorio della Municipalità di Pirri dalle conseguenze dei fenomeni alluvionali O.O. 1.2.6.1 Realizzazione degli interventi nei collettori fognari e nelle vasche di laminazione	Interventi per la salvaguardia del territorio della municipalità di Pirri dalle conseguenze dei fenomeni alluvionali	Metri lineari di infrastrutture realizzate per la salvaguardia da eventi eccezionali e per la manutenzione straordinaria della rete pluviale nel territorio di Pirri	31/12/2024: ml C70 = 895 31/12/2025: ml C70 = 448,10	
		Valore delle infrastrutture realizzate per la salvaguardia da eventi eccezionali e per la manutenzione straordinaria della rete pluviale nel territorio di Pirri	31/12/2024 C70 = € 16.960.000,00 31/12/2025 C70=€ 4.640.000,00	
L.M. 4 La Città del Benessere Equo: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari I.S. 4.3 La cura delle famiglie: sosteniamo le famiglie già esistenti e incentiviamo la nascita delle nuove O.S.4.3.1 Implementazione di Servizi e attività a sostegno dei minori e delle famiglie O.O. 4.3.1.1 Sostegno alla domiciliarità e Tutela sociale e giuridica dei soggetti fragili (persone anziane e persone con disabilità)	Sviluppo del programma locale per l'attuazione della Legge 112/2016 "Disposizioni in materia di assistenza in favore delle persone con disabilità gravi, prive del sostegno familiare - Dopo Di Noi"	N. persone con disabilità interessate dall'attivazione dei percorsi per l'autonomia (baseline al 31/12/2023 1,02%)	Al 31/12/2024 3%	 Sociale
		Rilevazione al 31/12/2024, da effettuarsi attraverso idonei strumenti, del gradimento da parte delle persone che faranno l'esperienza diretta di progetti per la vita "Dopo di noi", nonché alla rilevazione di effetti tangibili nella qualità della vita, ritenuti importanti dalle persone coinvolte	gradimento al 31/12/2024 =70%	
L.M. 4 La Città del Benessere Equo: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari I.S. 4.3 La cura delle famiglie: sosteniamo le famiglie già esistenti e incentiviamo la nascita delle nuove O.S.4.3.1 Implementazione di Servizi e attività a sostegno dei minori e delle famiglie O.O. 4.3.1.1 Promozione del benessere dei minori e delle famiglie e prevenzione del disagio	Creazione di nuovi spazi informativi, consultivi e motivazionali, per ricostruire una rete cittadina di famiglie e singole persone orientate ad esperienze di solidarietà e tutela/protezione dei diritti dei minori, riprendendo e implementando le attività partecipative interrotte durante l'emergenza sanitaria	Realizzazione di azioni informative e partecipative pubbliche per la promozione della cultura dell'affidamento	Al 31/12/2024: n. 5 incontri	



## 2.1.4 La piena accessibilità fisica e digitale

### 2.1.4.a Accessibilità fisica

La linea di mandato n. 4 "La Città del Benessere Equo: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari" individua quale valore primario da conseguire la garanzia della libertà delle singole azioni quotidiane, indispensabile per sostenere tutti i cittadini.

In particolare, al punto 4.2) "Cagliari a portata di tutti: facilitiamo l'inclusione di soggetti svantaggiati, l'accessibilità motoria e sensoriale di tutti" si prevede di *"garantire l'inclusione di tutti i soggetti svantaggiati, delle persone con disabilità e degli anziani, anche al fine di favorirne e semplificarne la vita a domicilio. È pertanto fondamentale programmare interventi atti ad assicurare sia sostegni personalizzati che l'autodeterminazione delle persone con disabilità rispetto a progetti di vita indipendenti e inclusivi"* e l'impegno ad approvare il *"Piano di eliminazione delle barriere architettoniche" (P.E.B.A.) anche attraverso la creazione della figura del disability manager"*.

In tale contesto di indirizzo e strategico, la Giunta Comunale con la deliberazione n. 17 del 28 febbraio 2020 ha istituito la figura del Disability Manager, il relativo ufficio e ne ha definito i compiti. L'ufficio è stato incardinato nell'attuale Servizio Opere Strategiche, Mobilità Infrastrutture Viarie e Reti.

Con determinazione dirigenziale n. 3632 del 17 giugno 2020 è stato nominato il Disability Manager rimandando a successivo atto la programmazione delle competenze individuate.

Da dicembre 2020 a maggio 2021, con i Cantieri Regionali Lavoras n. 12 e 20 diretti dal Disability Manager, si è proceduto al censimento delle Barriere Architettoniche negli edifici sottoposti a tutela e negli spazi pubblici della pedonalità.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 204 del 20 novembre 2020 è stato approvato il progetto di fattibilità tecnica ed economica per i Lavori di Abbattimento delle Barriere Architettoniche (censite nel Cantiere Lavoras n. 20 per i soli spazi urbani).

Con Determinazione Dirigenziale n. 84 del 29 giugno 2021 si è approvato l'Accordo Quadro dei lavori di cui sopra (LABA), per un importo di € 1.781.900,00.

Con Determinazione Dirigenziale n. 274 del 31 dicembre 2021 si è approvato il I Lotto attuativo, per un importo di € 929.169,69 i cui lavori sono iniziati il 18 luglio 2022 dureranno 560 giorni naturali e consecutivi.

Pertanto, seppure formalmente non sia ancora stato approvato il c.d. PEBA – Piano di eliminazione delle barriere architettoniche, con l'avvio dei lavori di cui al già menzionato accordo quadro si sta comunque procedendo al fine di rimuovere le barriere negli spazi pubblici.

In linea più generale, lo scopo perseguito è quello di promuovere presso le proprie singole componenti un'attenzione peculiare nei confronti delle persone con disabilità, anche per questo nell'agosto del 2020 si è costituita la Consulta delle Associazioni dei Disabili, attualmente operante.

Tra gli obiettivi da perseguire si prevede, a titolo esemplificativo, di installare una segnaletica adeguata all'accesso alle sedi dei Servizi, definendo contrasti cromatici, colori e simbologia omogenea in modo da essere più facilmente identificabili, sia dalle persone con disabilità sensoriali che psicofisiche, oltre che dagli anziani e, infine, di attivare un'effettiva verifica sull'accessibilità alle strutture comunali in collaborazione con i diversi Servizi, individuando le situazioni di difficoltà al fine del loro definitivo superamento.



#### 2.1.4.b Accessibilità digitale

Al fine di poter erogare servizi e fornire informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari, sono stati definiti alcuni principali obiettivi anche per l'anno 2024, pubblicati sul portale agenziale (<https://form.agid.gov.it/view/ca1d87a0-23f4-11ef-8d43-0987f7b0dfcf>) e sul portale istituzionale del Comune accessibili nella seguente sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Cagliari [https://www.comune.cagliari.it/portale/page/it/accesibilita\\_catalogo\\_dettaglio?contentId=STR77268I](https://www.comune.cagliari.it/portale/page/it/accesibilita_catalogo_dettaglio?contentId=STR77268I).

In questa sezione sono disponibili le informazioni riguardanti il catalogo dei dati, metadati e banche dati in possesso dell'amministrazione, gli obiettivi di accessibilità, i Regolamenti e lo Stato di attuazione del Piano per il telelavoro. In particolare, è in fase di attuazione da parte di AgID un progetto finanziato con risorse PNRR – Misura 1.4.2 che ha come fine ultimo il raggiungimento di tre obiettivi da parte del Comune di Cagliari, due dei quali legati agli aspetti interni dell'amministrazione e uno invece dedicato agli aspetti di interazione tra i cittadini e la pubblica amministrazione stessa.

I tre obiettivi progettuali sono:

- assicurare che almeno il 50% delle tecnologie assistive richieste venga messo a disposizione di tutti i lavoratori con disabilità;
- erogare formazione al territorio con focus specifici in tema di accessibilità;
- ridurre del 50% il numero delle tipologie di errore su almeno 2 servizi digitali, relativamente alle pagine del servizio successive al login dell'utente.

Il primo obiettivo è incentrato al potenziamento delle tecnologie assistive in dotazione al comune per agevolare il lavoro del personale con disabilità.

Il secondo obiettivo ha come target il personale interno all'amministrazione, la formazione del personale e la diffusione dei temi legati all'accessibilità ICT.

Il terzo obiettivo, infine, è quello di fornire servizi digitali facilmente fruibili al cittadino mediante la reingegnerizzazione delle UI-UX per renderle aderenti alle normative europee in termini di accessibilità come descritto dal D. Lgs. N. 82/2005, Art. 17, comma 1-quinquies (diritti di cittadinanza digitali).



### 2.1.5 L'Agenda Semplificazione e le procedure da semplificare e re-ingegnerizzare

Nella seduta del 11 maggio 2022 la Conferenza Unificata Stato, Regioni e Autonomie Locali ha sancito l'Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome ed Enti locali sull'aggiornamento dell'Agenda per la semplificazione 2020-2026. Il nuovo testo allinea l'Agenda al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per massimizzare gli interventi e facilitare la “messa a terra” delle linee di attività già individuate nell'ambito del PNRR stesso.

Per assicurare la corretta attuazione delle azioni, il metodo di lavoro prevede la concertazione e il coordinamento tra Governo, Regioni ed Enti locali. Obiettivi, tempi e responsabilità sono individuati con un cronoprogramma puntuale, per la verifica in tempo reale dello stato di avanzamento di ciascuna azione e il raggiungimento degli obiettivi. Con un monitoraggio periodico e la consultazione degli stakeholder sarà possibile prevedere eventuali aggiustamenti ed evoluzioni costanti.

Gli ambiti strategici individuati dall'Agenda sono quattro e, con particolare riferimento alle procedure da **semplificare e reingegnerizzare, sono individuate** due grandi azioni per contribuire a raggiungere l'ambizioso traguardo previsto nel PNRR di 200 procedure semplificate e reingegnerizzate entro la fine del 2024 e 600 entro il 2026:

- il “catalogo delle procedure”, per uniformare i regimi ed eliminare adempimenti e autorizzazioni non necessarie;
- la nuova modulistica standardizzata e digitalizzata per assicurare la corretta attuazione delle semplificazioni e l'accesso telematico alle procedure.

In particolare, nel 2022 è stata realizzata dal Dipartimento della Funzione pubblica la consultazione pubblica “Facciamo semplice l'Italia. Le tue idee per una PA amica”,

al fine di raccogliere le segnalazioni per individuare le 600 procedure amministrative da semplificare, reingegnerizzare e digitalizzare entro il 2026.

Nelle more degli ulteriori sviluppi delle attività ricomprese nell'Agenda per la semplificazione 2020-2026, il Comune di Cagliari ha inserito anche nel piano degli obiettivi 2023/2024/2025 (vedi sottosezione sulla Performance) una serie di interventi di semplificazione rispondenti alla volontà di semplificare, velocizzare e digitalizzare le procedure così da alleggerire il connesso “carico/onere burocratico”.

#### 2.1.5.a L'Agenda Digitale

Non c'è innovazione senza “visione strategica” intesa come visione chiara e definita delle azioni da intraprendere nel futuro, su valori di riferimento che aiutano ad individuare le opportunità offerte dal digitale e su scelte di responsabilità che permettano di non sprecarle. Questa visione rappresenta quindi il layout della strategia digitale che la nostra Amministrazione ha messo nero su bianco sui principali documenti programmatori dell'Ente quali le linee di mandato, DUP e PEG. La pervasività delle nuove tecnologie è tale che occorre ripensare e reingegnerizzare i processi della PA.

È in corso da diversi anni il percorso di trasformazione digitale dell'Ente che prevede molteplici direttrici di lavoro, entro il perimetro definito dal Piano Triennale per l'Informatica nella PA e il Codice per l'Amministrazione Digita. Tra queste:

- grande attenzione alla fase di reingegnerizzazione interna dei procedimenti amministrativi come base essenziale per la digitalizzazione e la standardizzazione dei servizi anche online;
- standard di interoperabilità delle banche dati e pubblicazione di open data; adozione di una logica “data driven decision” basata sulle opportunità offerte dalle infrastrutture materiali innovative come reti di sensori IoT



(internet of Things) e pali intelligenti - e dalle capacità computazionali e predittive aperte dalla raccolta e dall'analisi dei big data;

- priorità all'uso di tecnologie scalabili e alla riusabilità delle soluzioni; centralità dei processi di diffusione e di formazione del personale della PA in un'ottica di empowerment e capacity building.
- ricorso al cloud computing e alle tecnologie di georeferenziazione, così come l'integrazione delle piattaforme locali con i servizi nazionali abilitanti, in particolare SPID e PagoPA.

L'Agenda Digitale metropolitana, nell'ambito del quale Cagliari ha già svolto un'importante azione anche attraverso gli investimenti del PON Metro 2014-2020, continua ad essere una politica prioritaria da perseguire nel nuovo periodo di programmazione poiché, nonostante i processi di trasformazione già avviati e i progressi ottenuti, in particolar modo sulle infrastrutture a banda larga e connettività e sull'adozione delle piattaforme abilitanti, il territorio di area vasta registra ancora un grave ritardo nell'ambito delle competenze digitali e del capitale umano in particolare in relazione alle professionalità capaci di condurre attivamente il cambiamento organizzativo legato al digitale - ma anche nella diffusione dei servizi digitali, nell'interoperabilità e cooperazione applicativa, nella sicurezza cibernetica. Si evidenzia inoltre una forte disomogeneità territoriale che riflette fenomeni preesistenti di esclusione sociale ma che può a sua volta essere foriera di nuove forme di discriminazione.

Risulta in questo senso fondamentale, puntare a ampliare la platea dei beneficiari di servizi digitale, puntando sulla fruibilità in termini di esperienza d'uso e semplicità anche attuando percorsi di co-design e coprogettazione degli stessi con i portatori di interesse; incoraggiando un percorso di sensibilizzazione, formazione e contaminazione tecnologica nei confronti delle imprese del territorio, anche

attraverso il ricorso alle tecnologie emergenti, le disruptive technologies, quali la blockchain, l'artificial intelligence e altre, capaci di accelerare enormemente l'erogazione di servizi digitali innovativi

Una parte importante quindi delle nostre attività riguarda l'evoluzione in cloud delle nostre infrastrutture tecnologiche e delle nostre piattaforme applicative in uso, per la realizzazione di progetti innovativi, sfruttandone le caratteristiche di robustezza, scalabilità e disponibilità, e la possibilità di impegnare risorse solo in base all'uso effettivo, evitando costi anticipati d'investimento infrastrutturale e massimizzando il rapporto costo beneficio. Al fine di poter migrare sul Cloud le soluzioni esistenti o per realizzarne di nuove, nel caso in cui i processi sottesi siano ancora "analogici" o a sportello, prevediamo una fase completa di analisi delle esigenze e dei flussi di lavoro, sia che si tratta di servizi erogati all'utenza esterna che interna e proponiamo soluzioni in linea con le strategie adottate.

Grazie agli interventi a valere sul PON METRO 2014-2020, sul PNRR in particolare sulla M1C1, e in ottica di breve medio termine anche con il PN Metro+ 2021-2027, raggiungeremo il 90% degli applicativi in modalità cloud mentre ci accingiamo a verificare la compliance rispetto alle nuove circolari AgID e dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) attuative delle regole per la nuova qualificazione ed erogazione dei servizi Cloud da parte dei Service Cloud Provider.

Siamo poi in fase di realizzazione della nuova piattaforma di gestione documentale, ancora legacy e non pienamente conformi agli standard previsti per un replatforming sul Cloud, previsto entro il 2024,

Al fine di consentire ai cittadini, alle imprese, organismi di ricerca e alle PA di cogliere i vantaggi della digitalizzazione stiamo agendo inoltre sulla:

1. creazione di una Smart city basata su una Data Driven governance, attraverso due azioni principali:



a. l'implementazione di una piattaforma di Smart City e specifiche Control Room finalizzate alla creazione di luoghi fisici e virtuali, dove le informazioni, acquisite dai tradizionali canali di comunicazione con l'utenza e dalla sensoristica diffusa basata sul paradigma IoT, vengono condivise rendendo più efficiente la gestione quotidiana dei sistemi urbani e più consapevole le scelte strategiche alla base dell'erogazione di servizi digitali in risposta alla sempre crescente domanda da parte di cittadini e imprese e altri enti territoriali, destinatari degli stessi. La piattaforma sarà arricchita dai risultati della ricerca applicata e dalla sperimentazione sulle tecnologie emergenti mediante l'utilizzo di reti ad alta velocità come il 5G e il 6G. Tali attività ricadono in un progetto finanziato dal Ministero per le imprese e il Made in Italy denominato "Case delle Tecnologie Emergenti" quali incubatori di tecnologia, accelerazione, Open Innovation e trasferimento tecnologico nel tessuto imprenditoriale della città, attraendo nuovi investimenti e accompagnando idee innovative alla loro realizzazione e all'erogazione di servizi. Gli investimenti a favore delle imprese nel settore IT, gli incubatori e l'accelerazione delle start-up innovative, gli hub di trasferimento tecnologico come la CTE di Cagliari (Cagliari Digital Lab), costituiscono un'eccezionale volano e un'opportunità importante per azioni sinergiche che vedono nei progetti presenti in questa azione la traduzione concreta della ricerca applicativa. I servizi che verranno erogati, e basati anche su queste tecnologie emergenti, costituiranno il portfolio servizi ad alto valore pubblico nei settori della cultura

(fruizione innovativa dei contenuti), della Smart Mobility, dell'ambiente (attenuazione degli effetti dovuti all'antropizzazione, previsione e informazione su eventi meteorologici intensi, sensoristica ambientale diffusa e multiparametro), Economia del mare e turismo (con servizi a favore delle imprese del settore, dei diportisti e servizi nautici)

b. costruzione di un Digital Twin del Comune di Cagliari e delle aree urbane metropolitane integrato con la piattaforma di Smart City al fine di migliorare la gestione dei servizi dei cittadini in una più ampia scala. Il gemello digitale del territorio urbano, di particolari asset strategici o di particolari aree delle città consente, anche con l'utilizzo di tecnologie innovative come l'intelligenza artificiale, l'IoT, la realtà virtuale, di elaborare strategie previsionali ed erogare servizi ai cittadini sempre più evoluti.

Inoltre, il Comune di Cagliari si sta adoperando proattivamente per la riduzione della separazione esistente tra le persone che dispongono degli strumenti e delle competenze utili ad accedere e ad usufruire proficuamente delle opportunità offerte dalle tecnologie della comunicazione, collegate in prevalenza all'uso di Internet, e le persone che ne rimangono escluse (c.d. "digital divide").

È quindi necessario integrare i due profili del digital divide: quello culturale, con l'accrescimento delle competenze di base e quello tecnologico, con la disponibilità dell'infrastruttura di connessione ad alta velocità; ancora oggi le città evidenziano un ridotto livello di competenze digitali dei cittadini, come mostra il grave ritardo cognitivo descritto dalla dimensione "capitale umano" dell'indice DESI.

L'obiettivo è quello di promuovere l'uso, da parte di cittadini e imprese, dei servizi digitali dell'Amministrazione, anche attraverso forme di co-design, co-



progettazione, tutoraggio e capacitazione, per garantire il diritto di accesso ai servizi pubblici e favorire la partecipazione attiva dei cittadini alla vita democratica, attraverso una maggiore corrispondenza tra servizi digitali e capacità di avvalersene. Il processo di digitalizzazione e rinnovamento della Pubblica Amministrazione funge da volano al più ampio percorso di crescita dell'intero sistema economico sociale del nostro territorio.



## **SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE**

### **2.2.1 La programmazione strategica e operativa**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, così come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, afferma la centralità sistematica del risultato, per appurare lo svolgimento efficace ed efficiente dell'azione amministrativa ed i parametri per verificare tale risultato devono consentire ai principi di cui all'articolo 97 della Costituzione di esprimere tutta la loro rilevanza, permeando i complessivi circuiti organizzativi orientati al risultato stesso.

Tale impostazione sistematica induce a valorizzare la performance organizzativa, quale strumento di misurazione dell'economicità dei processi gestionali e dell'efficacia nel perseguimento delle politiche pubbliche poste in essere dall'amministrazione locale. La performance organizzativa è, quindi, trasfusa in quella individuale e tutto il personale deve essere coinvolto nel processo di perseguimento degli obiettivi e dei risultati attesi che si intrecciano con gli indicatori di performance e di bilancio.

Anche i cittadini hanno un preciso ruolo, essendo data rilevanza al loro parere sulla bontà dei servizi resi posti in essere dalle diverse amministrazioni e prevista la possibilità per il cittadino di denunciare particolari situazioni direttamente agli organismi di valutazione.

Quanto, infine, agli organismi di valutazione il relativo ruolo risulta rafforzato, diventano punti di riferimento per l'ente locale e assumono un ruolo centrale nella valutazione della performance.

In tale contesto normativo, il Comune di Cagliari, attraverso il presente piano della performance:

- descrive e comunica le strategie e gli obiettivi;

- allinea le risorse disponibili agli obiettivi programmati;
- favorisce il lavoro di squadra tra il personale, contribuendo a creare un clima organizzativo proficuo;
- genera valore, nell'interesse e per la soddisfazione di tutti i destinatari dell'attività dell'ente, quali cittadini, utenti, imprese e dipendenti;
- promuove una corretta gestione delle risorse umane.

La pianificazione triennale si colloca e trae spunto dalle dinamiche di contesto interno ed esterno i cui contenuti sono dettagliatamente riportati nella Sezione Strategica della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione relativo al triennio 2024-2025-2026 approvata con la deliberazione della Commissaria Straordinaria n. 15 del 17 maggio 2024. Il documento è reperibile nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale al seguente link: [www.comune.cagliari.it/portale/page/it/bilancio\\_dettaglio?contentId=STR180182](http://www.comune.cagliari.it/portale/page/it/bilancio_dettaglio?contentId=STR180182).

La programmazione della performance dell'ente si basa su una visione integrata dei diversi livelli di programmazione sviluppandosi lungo tre fasi: programmazione di mandato, programmazione strategica e programmazione operativa. La programmazione di mandato cui si fa riferimento si estrinseca nella predisposizione delle Linee di mandato del Sindaco; quindi, come già evidenziato, in questo caso si fa riferimento alle linee di mandato del Sindaco cessato dalla carica lo scorso 17 aprile 2024, qui di seguito riportate per completezza.

1. La città rigenerata: la grande sfida della rigenerazione e riqualificazione dell'identità di Cagliari
2. La città agile: la grande sfida per la mobilità a Cagliari
3. La città in salute: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari



4. La città del benessere equo: la grande sfida del miglioramento della qualità della vita a Cagliari
5. La città del benessere sostenibile: La grande sfida per Cagliari
6. La città dello sviluppo: La grande sfida per la creazione di opportunità e valorizzazione dei talenti di Cagliari
7. La città hub: la grande sfida per Cagliari cuore pulsante del Mediterraneo
8. La città del futuro: la grande sfida per Cagliari
9. Il Comune della Public Value Governance: la grande sfida del miglioramento del governo del Comune insieme ai dipendenti.

Come già evidenziato nella Sezione del presente documento sul Valore Pubblico, gli indirizzi strategici del Comune di Cagliari si evincono dalla sezione strategica del documento unico di programmazione che, secondo il principio contabile applicato alla programmazione, sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Il quadro delle priorità per il triennio 2024-2025-2026 (nelle more dell'insediamento della nuova Amministrazione) è completato dalle previsioni di cui al piano triennale di prevenzione della corruzione così come risultanti dal presente documento ai sensi dell'articolo 1 comma 1 lett. d) del Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 che ingloba integralmente il documento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 12/04/2024.

Le azioni previste nel piano triennale di prevenzione della corruzione sono organizzate in collegamento con la programmazione strategica ed operativa dell'Amministrazione, definita in via generale nel Piano delle performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti per gli enti locali.

### 2.2.2 La programmazione esecutiva e il sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Piano annuale della performance per l'anno 2024 secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente per il medesimo anno e in coerenza con l'articolo 4 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e con le caratteristiche distintive dell'Ente, si applica alla valutazione di obiettivi correlati alle seguenti tre dimensioni della performance:

- **Performance generale dell'Ente** – intesa come l'insieme dei risultati gestionali attesi dell'amministrazione nel suo complesso, concernente gli ambiti individuati all'articolo 8 del decreto legislativo n. 150 del 2009. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione, consapevole del suo stato delle risorse (salute dell'amministrazione) utilizza le stesse in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto).
- **Performance organizzativa dei Servizi** – intesa come il contributo dei diversi Servizi, quali unità organizzative presenti all'interno dell'Ente, al raggiungimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione.
- **Performance individuale** – intesa come la misura il contributo fornito dal singolo dipendente, in termini di risultato e di comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione, all'esito della valutazione individuale



**La performance generale dell'Ente**

La metodologia usata per la misurazione della performance generale dell'Ente, per l'anno 2024 è data dall'applicazione dei seguenti indicatori di misurazione della salute digitale e organizzativa:

INDICATORE	FORMULA	TARGET
Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio	50,00%
Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio	50,00%
Percentuale di servizi full digital (servizi che consentono ai cittadini e imprese di avviare e completare un servizio interamente online, utilizzando un'unica applicazione e senza richiedere procedure di stampa e/o scansione di documenti)	N. di servizi interamente online, integrati e full digital/ N. di servizi erogati (tenuto conto dei servizi indicati nelle carte dei servizi)	45,00%
Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPA	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA/ N. di servizi a pagamento	60,00%
Servizi di Assistenza Informatica (Piano Triennale per l'Informatica - cap.3)	Rilevazione del grado di soddisfazione: almeno l'80% delle risposte corrispondenti a un giudizio di soddisfazione	Mantenimento del grado di soddisfazione di almeno l'80%
Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze/assenze, ferie/permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital) (Tale indicatore assume valore SI se almeno tre	SI

	processi su quattro sono digitali, altrimenti assume il valore NO)	
Grado di trasparenza dell'amministrazione	Rapporto tra i punteggi associati alle attestazioni del Nucleo di Valutazione (Numeratore: si considera la somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella dalla griglia di rilevazione del Nucleo di Valutazione. Denominatore: si considera la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella	95,00%
Indicatore di tempestività dei pagamenti (inteso in termini di media dei ritardi di pagamento ponderata in base all'importo delle fatture scadute nell'anno)	Somma, per ciascuna fattura ricevuta a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorsi tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori, moltiplicato per l'importo dovuto e rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento	-12

**La performance organizzativa dei Servizi**

La valutazione della performance organizzativa dei Servizi avviene attraverso la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi Prioritari, di Sviluppo e di Mantenimento assegnati nel Piano degli obiettivi a ciascun Servizio e misurati secondo gli indicatori previsti nelle relative schede.

**La performance individuale dirigenziale**

La performance individuale dei dirigenti, come previsto dall'articolo 9 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e nell'articolo 13 dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente relativo all'anno 2023<sup>4</sup>, vede

<sup>4</sup> Approvato con la Deliberazione della Commissaria Straordinaria n. 27 del 05/06/2024



quattro componenti di valutazione, la cui pesatura è riportata nello schema che segue.

La percentuale minima di realizzazione degli obiettivi prioritari, di sviluppo e di mantenimento e degli obiettivi individuali dirigenziali è pari al 60%.

COMPONENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	CRITERI DI VALUTAZIONE	PESI	
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	(A.1) Indicatori di performance relativi agli obiettivi prioritari assegnati ai Servizi	54%	A.1 18%
	(A.2) Indicatori di performance relativi agli obiettivi di sviluppo e di mantenimento assegnati ai Servizi		A.2 36%
B. OBIETTIVI INDIVIDUALI	Indicatori di performance relativi agli obiettivi individuali assegnati specificamente al Dirigente	35%	
C. COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	Parametri comportamentali	10%	
D. CAPACITA' DI VALUTAZIONE E DI DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI	Coefficiente di differenziazione dei giudizi	1%	



### 2.2.3 Il piano dettagliato degli obiettivi

Per il 2024 la componente A “Performance organizzativa” della Performance individuale è valutata sulla base della capacità di raggiungere gli obiettivi Prioritari, di Sviluppo e di Mantenimento assegnati ai Servizi. A tali obiettivi è associato un set di indicatori volti a monitorare l'adeguatezza dell'output erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti e la capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali in modo sostenibile e tempestivo nel processo di erogazione del servizio e di qualità dei servizi tecnico-amministrativi resi rispetto agli obiettivi strategici assegnati. Con particolare riferimento agli obiettivi di Sviluppo e Mantenimento, compatibilmente con le caratteristiche dell'obiettivo, sono state previste due fasi (con scadenza rispettivamente al 30 giugno e al 31 dicembre) oppure un'unica fase al 31/12/2024. Per ciascuna fase sono stati individuati i relativi indicatori misurabili in maniera oggettiva.

La componente B “Obiettivi individuali” è valutata attraverso:

- un obiettivo volto al miglioramento dei tempi di pagamento delle fatture, introdotto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 bis, comma 2, del DL 24/02/2023, convertito con modificazioni nella L. 21/04/2023, n. 41 - PESO 86% della componente B;
- un obiettivo di performance individuale dirigenziale trasversale relativo al rispetto da parte dei dirigenti degli adempimenti in materia di Anticorruzione – PESO 14% della componente B.

Per quanto concerne, in particolare, l'obiettivo di performance individuale dirigenziale denominato “L'importanza dell'anticorruzione”, nell'assegnazione del medesimo si è tenuto conto del fatto che gli adempimenti inseriti nel PTPC sono di competenza dirigenziale e non attribuibili in quanto tali alla performance

organizzativa, fermo restando il possibile coinvolgimento della struttura rimesso alla competenza del singolo dirigente. Inoltre, al Servizio Segreteria Generale, Anticorruzione, Trasparenza e Contratti è stato assegnato l'obiettivo di sviluppo (performance organizzativa) “Legalità e controlli per un risultato integrato ed efficiente” (Peso 70%) volto a valorizzare un approccio alla prevenzione della corruzione caratterizzato da una revisione degli assetti organizzativi, dallo sviluppo ordinato delle attività e dalla condivisione del patrimonio informativo dei processi. In considerazione del termine per l'approvazione del PIAO fissato dalla Legge 29 dicembre 2022 n. 197 nel termine di 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione e, altresì, del fatto che il Piano degli obiettivi 2023/2024/2025 è stato elaborato per un periodo triennale, comprendente quindi per ciascun obiettivo il risultato atteso riferito anche alle annualità 2024 e 2025, saranno considerate rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance:

- per gli obiettivi prioritari tutte le attività documentabili poste in essere a partire dalla data di approvazione del PIAO da parte della Giunta Comunale, salvo la previsione di un diverso termine espressamente indicato nel Piano dettagliato degli obiettivi, e sino al 31 dicembre 2024;
- per gli obiettivi di sviluppo, per gli obiettivi di mantenimento “non continuativi” e per gli obiettivi individuali dirigenziali tutte le attività documentabili poste in essere a partire dalla data del 5 febbraio 2024, individuata come scadenza per la presentazione delle proposte di obiettivi da parte dei Servizi (prot. n. 17930 del 17 gennaio 2024) sino al 31 dicembre 2024;



- per gli obiettivi di mantenimento “continuativi” tutte le attività poste in essere dal 1° gennaio 2024 sino al 31 dicembre 2024.

In ordine alle componenti di “A. performance organizzativa” e “B. obiettivi individuali”, il dettaglio degli obiettivi assegnati e dei relativi indicatori e target è riportato nell'allegato “Piano Dettagliato degli Obiettivi” (Allegato A.1).

### 2.2.4 La classificazione degli obiettivi secondo il decreto ministeriale n. 132 del 2022

In linea con quanto previsto dal decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 all'articolo 3, l'attività di individuazione e assegnazione degli obiettivi ai Servizi è stata effettuata, compatibilmente con la finalità da perseguire, in considerazione dei seguenti driver:

Di seguito si riportano gli obiettivi assegnati per l'anno 2024 riconducibili ai predetti driver, evidenziando la particolare attenzione prestata nei confronti delle tematiche della digitalizzazione e della semplificazione.

Infatti, perseguono la finalità di:

- “semplificazione” n. 3 obiettivi di sviluppo, n. 3 obiettivi di mantenimento e n. 1 obiettivo prioritario;
- “digitalizzazione” n. 5 obiettivi di sviluppo, n. 1 obiettivi di mantenimento e n. 2 obiettivi prioritari;
- “piena accessibilità” n. 2 obiettivi di sviluppo e n. 1 obiettivo prioritario;
- “pari opportunità” n. 1 obiettivo di sviluppo e n. 1 obiettivo prioritario;

#### PARI OPPORTUNITA'



#### SEMPLIFICAZIONE





DIGITALIZZAZIONE @

OBIETTIVI DI SVILUPPO	OBIETTIVI DI MANTENIMENTO	OBIETTIVI PRIORITARI
<p>Implementazione ufficio unico telematico a favore delle imprese</p> <p>Azioni di semplificazione e supporto a favore delle imprese esistenti e digitalizzazione processi</p> <p>Sviluppo progetti pnrr m1c1 ed estensione infrastrutture di controllo e accesso per l'erogazione di servizi digitali</p>	<p>Mantenimento dei servizi informativi, informatici e telematici a sostegno della complessa attività dell'amministrazione</p>	<p>1 Cagliari la città dello sviluppo: -</p> <p>1a piena attuazione dei programmi PN Metro+ 2021-2027 e del Programma Operativo Complementare (POC)</p> <p>1b. Piena attuazione del PNRR e di ulteriori programmi comunitari</p>

PIENA ACCESSIBILITA' 

OBIETTIVI DI MANTENIMENTO	OBIETTIVI DI SVILUPPO	OBIETTIVI PRIORITARI
<p>Lavori di manutenzione ordinaria edifici pubblici</p> <p>Le giornate della trasparenza - conoscere il Comune</p>	<p>Riqualificazione ascensori e loro aree pertinenziali nel Parco di San Michele</p>	<p>1 Cagliari la città dello sviluppo: -</p> <p>1a piena attuazione dei programmi PN Metro+ 2021-2027 e del Programma Operativo Complementare (POC)</p> <p>1b. Piena attuazione del PNRR e di ulteriori programmi comunitari</p>



### 2.2.5 I comportamenti organizzativi

La presente dimensione della performance individuale risponde al principio secondo il quale le performance individuali non attengono solo ai risultati, ma anche al percorso per ottenerli e alle modalità che, trattandosi di Servizi, vedono le risorse umane come il fattore principalmente caratterizzante. In tale prospettiva valutare i dirigenti significa di fatto confrontare il profilo atteso delle competenze di ruolo e il profilo effettivamente posseduto dal soggetto ricoprente il ruolo. Dall'eventuale gap deriveranno non solo valutazioni positive o negative, ma anche percorsi di miglioramento e di formazione/apprendimento tali da favorirne l'annullamento.

Il SMVP 2024 prevede complessivamente un totale di 11 fattori di valutazione delle competenze e dei comportamenti del personale Dirigente, determinati in considerazione dei profili professionali agiti dai dirigenti, con l'indicazione di quelli di natura qualitativa (rimessi alla valutazione del Direttore Generale) e quelli di natura quantitativa (rimessi alla valutazione del Nucleo di Valutazione).

Pertanto, in ordine ai comportamenti organizzativi attinenti al "come" viene resa la prestazione lavorativa, con il presente documento, confermando le scelte già effettuate nel Piano della performance 2023, si formalizzano i comportamenti attesi, individuati nell'ambito del catalogo di cui al vigente SMVP al quale si rimanda per la relativa modalità di misurazione.

Si precisa, inoltre, che sempre secondo quanto previsto dal SMVP 2024 (il quale, conferma quanto indicato nel SMVP 2023), i comportamenti organizzativi previsti devono essere almeno tre per tipologia e che il relativo peso è stato determinato dal Segretario Generale con competenze in ordine alla procedura di approvazione del PIAO 2024-2025-2026 (atto commissariale protocollo n.0153584/2024 del 28/05/2024) con il supporto del Nucleo di Valutazione in funzione delle priorità già

espresse nel precedente PIAO, tenuto conto dell'attuale situazione di commissariamento.

Con particolare riferimento ai comportamenti di natura quantitativa, come precisato nelle relative schede, gli indicatori di misurazione troveranno applicazione con decorrenza dalla data di approvazione del PIAO. In caso di concreta inapplicabilità di un indicatore, il relativo peso percentuale sarà distribuito in misura proporzionale sugli altri indicatori previsti per il medesimo "parametro comportamentale" mentre, si rimanda a quanto previsto nel SMVP 2024, per i casi di concreta inapplicabilità di un comportamento organizzativo.

Nella presente Sezione del PIAO è definita la percentuale minima di valutazione dei comportamenti organizzativi – e dei relativi indicatori di misurazione per quelli di natura quantitativa - al di sotto della quale il comportamento si intende non attuato, pari al 60%.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI QUANTITATIVI (40%)			
COMPORAMENTO	DESCRIZIONE SINTETICA	INDICATORE	PESO INDICATORE
<b>1. ORIENTAMENTO ALL'UTENZA (30%)</b>	Capacità di implementazione di processi di sviluppo della qualità organizzativa e di miglioramento dei servizi resi, orientando la propria azione verso il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza interna ed esterna	Raggiungimento del tempo medio di gestione delle richieste pervenute all'Ufficio URP dalla data di approvazione del PIAO e sino al 31 dicembre 2024, mediamente in n. 7 giorni lavorativi dal relativo ricevimento (≤ 7 gg = 100%, con graduazione secondo la formula "+ 3gg = -10%" sino al valore minimo del 60%)	<b>40%</b>
<b>2. INTEGRITA' E OSSERVANZA DELLE REGOLE (35%)</b>	Capacità di garantire nello svolgimento del ruolo e delle responsabilità assegnate la massima integrità e l'osservanza delle regole e delle scadenze assicurando un costante impulso e controllo nei confronti dei propri collaboratori anche	Misurazione dalla data di approvazione del PIAO e sino al 31 dicembre 2024 del rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al Piano Triennale della Trasparenza da graduarsi in misura direttamente proporzionale	<b>15%</b>



<b>3. VALORIZZAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE (35%)</b>	con riferimento alla normativa anticorruzione, trasparenza ed al codice di comportamento	rispetto alla percentuale degli obblighi di pubblicazione rispettati sul totale di quelli di competenza del Servizio (100%=100% con graduazione proporzionale fino al valore minimo del 60%)	
		Numero dei rilievi emessi in merito alla legittimità degli atti adottati all'esito dei controlli interni di cui all'articolo 7 del Regolamento sul sistema dei controlli interni dalla data di approvazione del PIAO e sino al 31 dicembre 2024 (0=100%, con graduazione secondo la formula "+1 = -10%" sino al valore minimo del 60%)	<b>15%</b>
	Capacità di assolvere correttamente alle funzioni, responsabilità e prerogative dirigenziali nella gestione del personale	Misurazione al 31 dicembre 2024 del grado di partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione attivati in attuazione del Piano della Formazione approvato dalla Giunta Comunale punteggio assegnato in misura direttamente proporzionale al rapporto tra dipendenti frequentanti su totale dipendenti iscritti (100%=100% con graduazione proporzionale fino al valore minimo del 60%)	<b>15%</b>
		Misurazione al 31 dicembre 2024 del grado di tempestività delle attività di attribuzione degli obiettivi di performance al personale assegnato al Servizio (rispetto delle scadenze assegnate con le circolari del Servizio del Personale per la valutazione della performance 2024 (entro il	<b>15%</b>

		termine assegnato = 100%, con graduazione secondo la formula "+5gg di ritardo = -10%" sino al valore minimo del 60%)	
<b>COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI QUALITATIVI (60%)</b>			
<b>COMPORTEMENTO</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA</b>		<b>PESO INDICATORE</b>
<b>6. RELAZIONI INTERNE ED INTEGRAZIONE</b>	Capacità di creare e mantenere una rete di relazioni professionali efficaci e costruttive dimostrando empatia e capacità di ascolto. Capacità di orientare la propria azione verso il soddisfacimento dei bisogni dell'utenza interna ed esterna. Capacità di integrarsi con le altre strutture, contribuire al lavoro di gruppo e favorire la circolazione delle informazioni (Capacità di collaborazione con i propri colleghi e con la Direzione Generale. Capacità relazionale con gli organi di indirizzo politico)		<b>35,00%</b>
<b>10. RISOLUZIONE PROBLEMI E INNOVAZIONE</b>	Capacità di proporre soluzioni efficaci e concrete alle problematiche sottoposte con approccio proattivo e analitico. Capacità di introdurre innovazioni nell'organizzazione e nelle procedure della struttura (in relazione alle strategie dell'Ente)		<b>35,00%</b>
<b>11. ORIENTAMENTO AL RISULTATO E CAPACITA' DI RIORGANIZZAZIONE</b>	Capacità di orientare la propria azione verso obiettivi e situazioni non programmabili		<b>30,00%</b>

### 2.2.6 La differenziazione delle valutazioni

Per quanto riguarda la misurazione della capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori, la determinazione della capacità di valutazione e di differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori viene effettuata secondo quanto previsto all'articolo 16 del SMVP 2024, cui si rimanda.



### 2.2.7 Il Piano delle Azioni Positive

L'articolo 11 dello Statuto del Comune di Cagliari prevede all'articolo 1 che il Comune "garantisce condizioni di pari opportunità tra donne e uomini e impronta la propria azione al rispetto della parità di genere".

Nell'ambito della Linea di mandato n. 6) "La Città dello sviluppo: la grande sfida per la creazione di opportunità e valorizzazione dei talenti di Cagliari", risulta inserito l'indirizzo strategico 6.5) "La Città delle donne: dalla lotta alle disparità di genere alla valorizzazione del ruolo e del lavoro femminile ai fini dello sviluppo di Cagliari" con l'assunzione dell'impegno alla valorizzazione del ruolo delle donne attraverso azioni di sostegno a livello sociale, familiare e professionale.

Le richiamate previsioni statutarie e programmatiche si pongono in diretta correlazione con le disposizioni normative vigenti in materia di pari opportunità. Invero, in base all'articolo 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, numero 198, i Comuni devono predisporre e approvare il Piano triennale di azioni positive (PTAP). Si tratta di un documento che indica le azioni che l'Amministrazione intende mettere in atto per assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il Piano delle Azioni Positive è, quindi, divenuto lo strumento principale utilizzato dal Comune di Cagliari per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e per favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne.

La Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" definisce le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità. Inoltre, la Direttiva ha aggiornato alcuni degli

indirizzi forniti con la direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), istituiti ai sensi dell'art. 57 del D. Lgs n. 165 del 2001, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

I Comitati esercitano le proprie competenze al fine di assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 269 del 30/12/2021 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025.

Il Comune di Cagliari, da tempo realizza quale Pubblica Amministrazione azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne come previsto dalle normative vigenti.

Il Piano è stato elaborato in continuità con il precedente Piano per il triennio 2019-2021, confermando l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, in piena coerenza con le indicazioni emerse in sede di riunioni del CUG- Comitato Unico di Garanzia.

Il Comune si impegna a realizzare gli obiettivi del Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti e destinando alla sua attuazione risorse per complessivi € 30.000,00.

Il Comune di Cagliari intende, in continuità con le previsioni dei precedenti Piani, individuare e rafforzare le misure dirette a conseguire i seguenti obiettivi:

Obiettivo 1: Parità e Pari Opportunità;



Obiettivo 2: Benessere Organizzativo;

Obiettivo 3: Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Si rimanda al Piano delle azioni positive per una più approfondita disamina.

Si rimanda al Piano delle azioni positive 2023/2025, che contempla anche l'annualità 2024, allegato al presente documento per una più approfondita disamina (Allegato A.2).



## SEZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

#### 2.3.1 Premessa

La programmazione dei rischi corruttivi muove dai precedenti piani costituendone il naturale proseguimento ed implementazione e si realizza mediante la pianificazione delle misure obbligatorie, aggiornate annualmente in base alle risultanze delle attività, la tempistica, la responsabilità e i contenuti nella logica di un continuo miglioramento nel processo di gestione del rischio e di massimo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati oltre ad evidenziare il crescente impegno volto l'integrazione con il Piano della performance.

Nell'ottica del buon andamento, della legalità e della trasparenza dell'azione amministrativa, si dettagliano una serie di scadenze e adempimenti riferiti alle misure di prevenzione della corruzione previste come obbligatorie, identificando, laddove sia possibile, un solo ufficio responsabile per ogni fase di attuazione, nonché facendo riferimento agli ordinari strumenti programmatori dell'Ente come il piano degli obiettivi e della performance.

Gli elementi essenziali del Piano, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

In particolare, il Piano, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel

quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la mission dell'ente e/o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico.
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Sulla base dell'individuazione dei rischi corruttivi sono programmate le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Sono privilegiate le azioni che privilegiano le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure. Tramite apposite relazioni dei dirigenti e del Responsabile della prevenzione della anticorruzione.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.



Per il 2024, onde dare continuità di intervento nel garantire il corretto andamento dell'attività amministrativa, in gestione provvisoria, la Giunta Comunale ha ritenuto di procedere ad approvare la presente sottosezione del PIAO.

Si rinvia, pertanto, al contenuto della deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 12 aprile 2024 avente ad oggetto "Approvazione stralcio del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO), relativo alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - annualità 2024-2026". La suddetta delibera e i suoi allegati confluiscono per farne parte integrante e sostanziale nel presente documento.



## SEZIONE N. 3 - ORGANIZZAZIONE, CAPITALE UMANO

### SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA



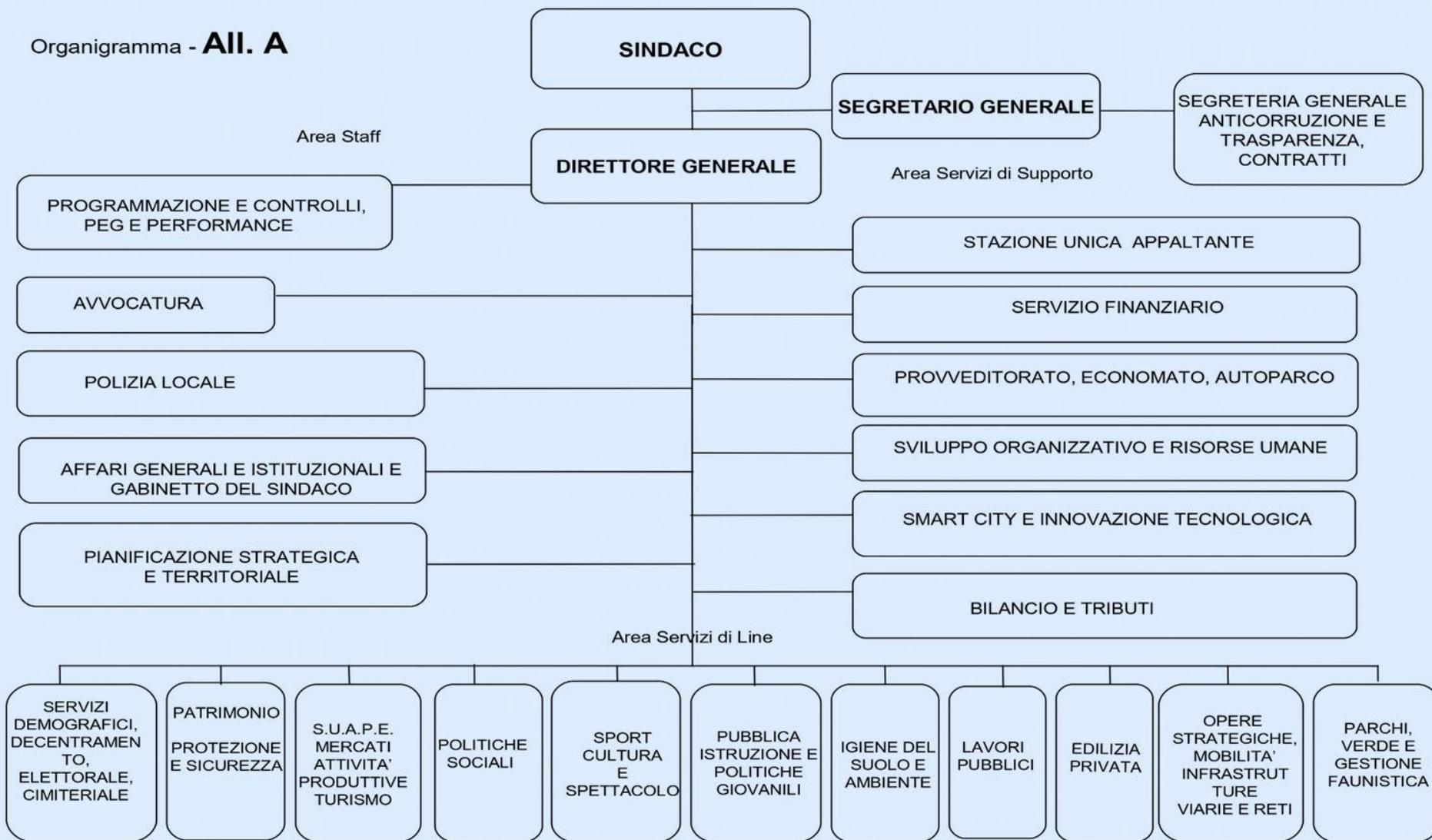
#### 3.1.1 Organigramma e funzionigramma

L'art. 4, comma 1, lettera a), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella presente sezione deve essere illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, e come questo sia funzionale alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico di cui alla relativa sottosezione di programmazione.

La costruzione e l'aggiornamento della macrostruttura deriva dalla necessità dell'Amministrazione di migliorare la propria capacità di investimento e semplificare le procedure in funzione dell'attuazione delle misure e dell'utilizzo

delle risorse contenute e stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel Piano per gli investimenti complementari al PNRR di cui all'art.1 del D.L. 59/2021. Di qui l'organigramma e il funzionigramma aggiornati con la deliberazione G.C. n. 250 del 17/11/2023.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

Organigramma - **AII. A**



### **SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE**

#### **Riferimenti normativi**

L'istituto del "Lavoro Agile" è stato introdotto per la prima volta nelle Pubbliche Amministrazioni dalla c.d. "Riforma Madia", Legge n. 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", all'art. 14, rubricato "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"

La successiva Legge n.81/2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ha poi introdotto una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso come "Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Con i decreti di carattere emergenziale emanati in periodo di pandemia da covid 19 lo sviluppo dello smart working ha avuto una forte accelerazione, portandolo a modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, con il superamento del regime sperimentale l'introduzione del POLA- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (Decreto-legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020)

La citata normativa è stata più volte novellata e attualmente è previsto che il POLA contempli che almeno il 15 per cento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni possa avvalersi del lavoro agile, aggiungendo che in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



dei dipendenti. Va considerato, sul punto, che in ragione del venir meno dell'emergenza pandemica il Lavoro Agile, pur essendo nel frattempo diventato uno strumento strutturale e non più sperimentale, ha subito una naturale contrazione. Sul punto è intervenuto specificamente il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, stabilendo che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si è tornati, pertanto, a livello normativo, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla Legge n. 81/2017, che prevede, in particolare, l'obbligo di sottoscrizione dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

Nella attuale fase il lavoro agile "a regime" è previsto solo nel rispetto delle seguenti condizioni (vedasi in proposito il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021):

- l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del

lavoro agile; l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisce:
  - gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
  - le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
  - le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore; il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

A ribadire quanto sopra prescritto sono intervenute anche le "Linee guida per lo smart working nella Pubblica amministrazione" del 30 novembre 2021, secondo cui l'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno: a) durata

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza; c) modalità di recesso, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017; d) ipotesi di giustificato motivo di recesso; e) i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro; f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii.

Il quadro sopra descritto è stato poi ulteriormente delineato ed aggiornato dalla contrattazione collettiva che con la stipula del CCNL siglato il 16 novembre 2022, ha previsto e disciplinato prevede un'apposita disciplina del lavoro agile nel Titolo IV rubricato "LAVORO A DISTANZA", distinguendo efficacemente tra il lavoro agile e il lavoro da remoto (art. da 63 a 70).

In particolare, il CCNL ribadisce la vocazione e la rilevanza dell'istituto, finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa

garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, fermo restando che i criteri generali per la sua concreta attuazione sono stabiliti dalle amministrazioni, previo confronto con le OO.SS..

### **Stato di attuazione**

Prima della fase pandemica il Comune di Cagliari ha iniziato a sperimentare il lavoro agile grazie all'adesione al progetto del Dipartimento della Pari Opportunità "Lavoro agile per il futuro della PA". L'adesione ha consentito di entrare nella rete nazionale di sperimentatori e di accedere alla formazione abilitante.

Gli accordi sono stati avviati su base volontaria sui vari profili professionali amministrativo, tecnico e informatico, compresi i dirigenti e gli incaricati di Posizione Organizzativa per un totale di 130 progetti di lavoro agile/telelavoro. L'emergenza sanitaria Covid 19 ha mutato il quadro di intervento tanto che a causa della pandemia, a partire dal 9 marzo 2020, in pochi giorni, si è passati a oltre 700 accordi di lavoro agile.

Terminata la fase emergenziale 2020-2021, e dopo un proficuo confronto con la parte sindacale, la Giunta Comunale ha approvato il nuovo Regolamento sul lavoro agile e da remoto (G.C. n. 254 del 28 /12/2021) che ha consentito di avviare i nuovi accordi di lavoro agile " a regime", in conformità alle indicazioni ministeriali. Il suddetto regolamento, a seguito della propedeutica fase di



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

confronto, è stato successivamente aggiornato con deliberazione di G.C. n. 96 del 15/06/2023.

Alla data odierna risultano attivi n. 419 accordi di lavoro agile o da remoto, di cui n. 269 relativi a dipendenti di sesso femminile e n.150 relativi a dipendenti di sesso maschile.

### **Modalità attuative del POLA**

Anche in ragione del nuovo regolamento sul lavoro agile, viene mantenuto il ruolo di impulso e coordinamento circa l'applicazione della modalità lavorativa "agile" da parte del Servizio Sviluppo Organizzativo e Risorse umane,

Come previsto nel Decreto 8.10.2021 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, viene data centralità all'accordo di lavoro agile ed al progetto individuale, nel rispetto delle condizioni riportate nel precedente paragrafo

### **Mappatura delle attività**

L'Amministrazione, con la recentissima riapprovazione del nuovo Regolamento sul lavoro agile e da remoto, avvierà una riprogettazione dei processi che guidano le attività dell'ente, anche al fine di meglio definire o ridefinire l'elenco delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile nelle diverse funzioni, servizi e uffici, con riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure e al superamento delle criticità variamente incontrate in questi anni.

### **Piano formativo**

Tenuto conto di quanto prescritto dal vigente CCNL di riferimento e specificatamente dall'art. 69 "Formazione nel lavoro da remoto", secondo cui "nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione al fine di formare il personale all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità da remoto", l'Amministrazione nel 2023 ha svolto un percorso di formazione specifica. Con l'accompagnamento di Variazioni srl ha sviluppato una specifica attività formativa diversificata per utente (Manager Dirigenti, E.Q. e funzionari e dipendenti tutti), con l'intento di promuovere, stimolare e far crescere le persone che di questa amministrazione fanno parte, al fine di dotarli delle competenze necessarie per una diversa organizzazione del lavoro e per modalità di coordinamento indispensabili ad una gestione efficiente del lavoro agile, nuove soft skills per l'auto-organizzazione del lavoro, per la cooperazione a distanza tra colleghi e per le interazioni a distanza anche con l'utenza. Un percorso o, meglio, un viaggio di change management per l'accompagnamento di tutti i dipendenti verso le nuove modalità di prestazione della attività lavorativa con l'idea che essere smart prescinde dal luogo e dallo spazio fisico ma è una vera e propria nuova interpretazione, responsabilizzazione e fiducia tra le parti.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### Soggetti, processi e strumenti di lavoro

Il ruolo di coordinamento e di impulso per l'applicazione del lavoro agile è svolto dal Servizio Sviluppo Organizzativo E Risorse Umane, che coinvolge i Servizi e le professionalità necessarie per mantenere una visione unitaria dell'istituto lavoro agile.

Il Direttore Generale svolge una supervisione dell'impostazione e dell'andamento, fornendo le necessarie direttive.

Il Settore Risorse umane effettua in particolare:

- a Il coordinamento organizzativo e gestionale del lavoro agile;
- b l'informazione e gestione della comunicazione in tema di lavoro agile;
- c lo sviluppo di strumenti innovativi per la flessibilità organizzativa;
- d lo sviluppo di idee progettuali su temi connessi al lavoro agile;
- e l'aggiornamento dei modelli di accordo di lavoro agile e da remoto nelle diverse clausole che lo compongono, in coerenza con l'evoluzione normativa, con la prossima Contrattazione e con le Linee guida ministeriali

I dirigenti, con l'ausilio conoscitivo e di competenza delle Elevate Qualificazioni, hanno il compito di:

- f valutare in concreto, per ciascun lavoratore, la compatibilità delle attività con il lavoro agile, nonché la sua utilità in relazione all'organizzazione;

- g fissare e condividere gli obiettivi da raggiungere attraverso il lavoro agile;
- h monitorare il raggiungimento degli obiettivi;
- i favorire la crescita professionale e organizzativa attraverso una revisione critica e evolutiva dei processi di lavoro;

La misurazione e la valutazione della performance riferita al lavoro svolto in modalità agile sono attuate in coerenza con le previsioni contenute nel sistema generale di misurazione e valutazione.

Il responsabile della transizione digitale (RTD) ha il ruolo di sviluppare la strategia per la trasformazione digitale dell'ente nella quale, accanto allo sviluppo dei servizi digitali verso i cittadini, sia presente la progettazione e implementazione di modelli e metodi e strumenti per il miglioramento dell'efficacia e efficienza del lavoro dei dipendenti.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

#### Le risorse umane

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

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

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce infatti a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può infatti ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di **valore pubblico** e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette inoltre di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In base a tali considerazioni, la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa tiene conto anche:

- 1) delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 2) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 3) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 4) stima dell'evoluzione dei bisogni in relazione alla digitalizzazione dei processi, alle variazioni di carichi nelle macro e microstrutture, ovvero nell'esame dei fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'analisi di contesto nel quale si colloca la programmazione strategica dell'ente non può non tener conto delle risorse umane disponibili, partendo dall'esposizione della loro evoluzione storica e della loro composizione attuale. Il dato pregiudiziale di cui occorre tenere conto è la progressiva diminuzione del numero dei dipendenti e l'elevata età media dei dipendenti rimasti.

Proprio con l'obiettivo di dar conto delle risorse umane impiegabili, le rappresentazioni grafiche che seguono illustrano le caratteristiche principali del personale dipendente del Comune di Cagliari, riportate con riferimento sia ad aspetti di natura demografica (genere, età, etc.) sia di struttura (categoria



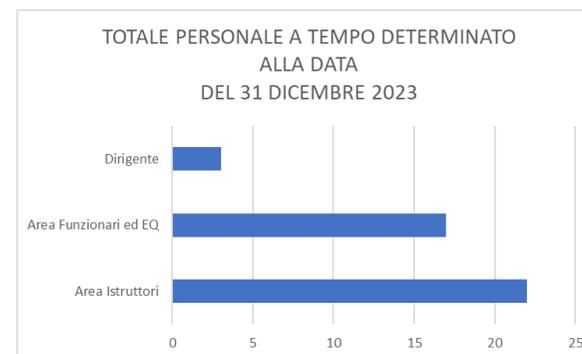
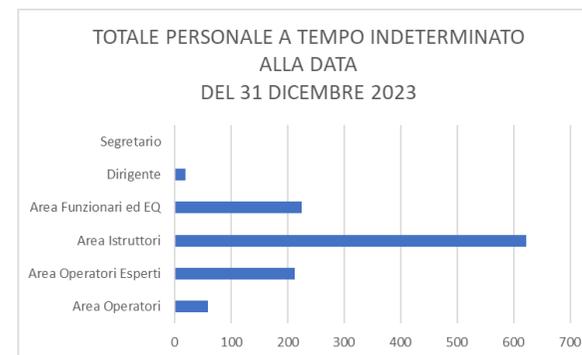
## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

professionale, anzianità di servizio, settore di appartenenza, etc.) e consentono di evidenziare i contesti di riferimento, le dinamiche di sviluppo, le prospettive di breve e medio periodo e offrono un fondamentale strumento di analisi delle risorse attuali e future.

Nella tavola riportata appresso viene riportato il personale distribuito in età anagrafica media per composizione di genere, e categoria professionale, con riferimento all'anno 2023. Già da una primissima lettura emerge la tendenza verso le fasce di età più alte, conseguenza delle limitazioni alle assunzioni che hanno caratterizzato gli ultimi anni, col blocco del turn-over e il conseguente mancato ricambio generazionale.

La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale risulta:

<b>TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Totale</b>
Area Operatori	59
Area Operatori Esperti	213
Area Istruttori	623
Area Funzionari ed EQ	225
Dirigente	19
Segretario	1
<b>Totale</b>	<b>1140</b>



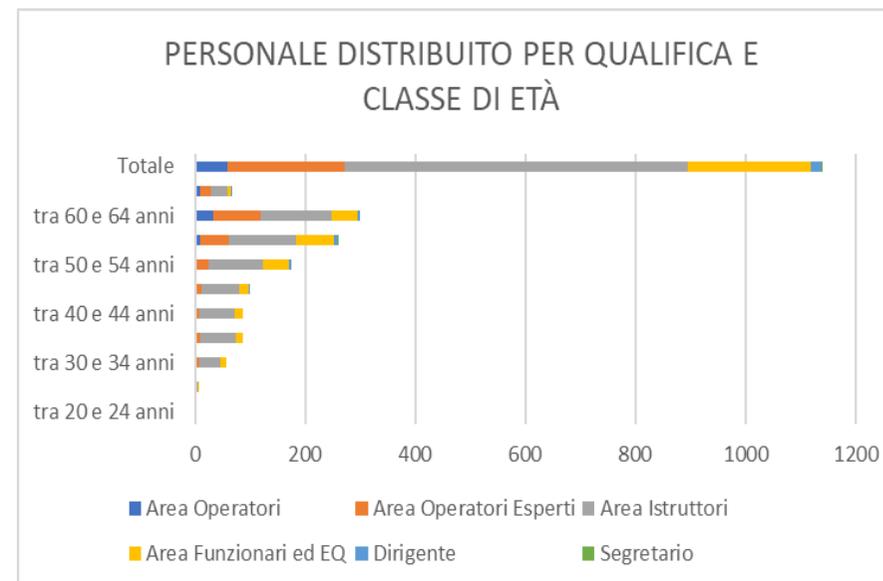


## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

### TOTALE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023

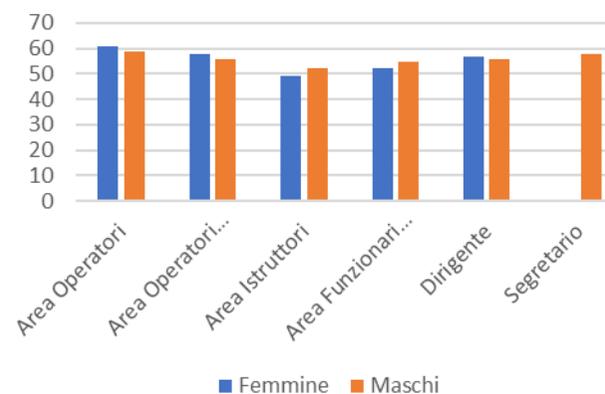
Categoria	Totale
Area Istruttori	22
Area Funzionari ed EQ	17
Dirigente	3
<b>Totale</b>	<b>42</b>

La distribuzione complessiva per qualifica e classi di età, nonché la distribuzione del personale per genere presenta invece, al 31 dicembre del 2023, l'andamento illustrato nel sottoelencato prospetto:




**PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026**
**PERSONALE DISTRIBUITO PER QUALIFICA E CLASSE DI ETÀ**

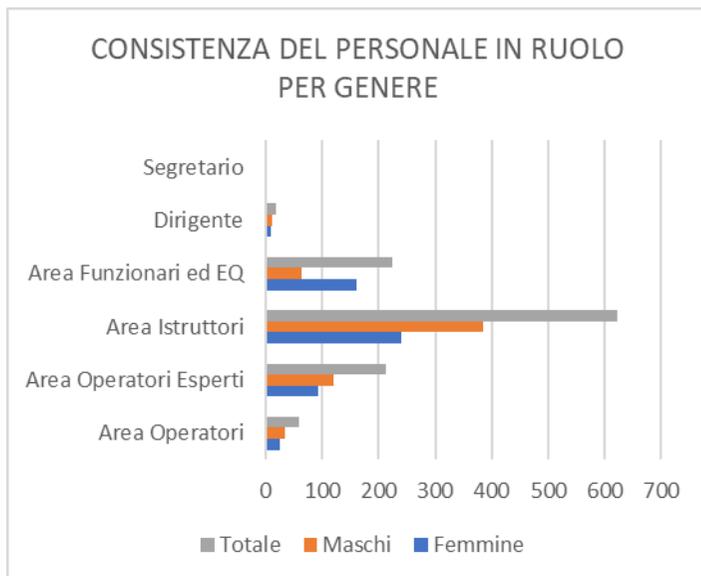
Categoria	tra 20	tra 25	tra 30	tra 35	tra 40	tra 45	tra 50	tra 55	tra 60	tra 65	Totale
	e 24 anni	e 29 anni	e 34 anni	e 39 anni	e 44 anni	e 49 anni	e 54 anni	e 59 anni	e 64 anni	e 67 anni	
Area Operatori			1	1		2	3	10	33	9	59
Area Operatori Esperti			6	9	7	10	22	52	86	21	213
Area Istruttori	4	5	39	64	64	68	99	121	130	29	623
Area Funzionari ed EQ		2	10	13	15	17	46	69	46	7	225
Dirigente						2	5	7	4	1	19
Segretario								1			1
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>99</b>	<b>175</b>	<b>260</b>	<b>299</b>	<b>67</b>	<b>1140</b>

**ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI PER  
GENERE E CATEGORIA**

**ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI  
PER GENERE E CATEGORIA**

Categoria	Femmine	Maschi
Area Operatori	61	59
Area Operatori Esperti	58	56
Area Istruttori	49	52
Area Funzionari ed EQ	52	55
Dirigente	57	56
Segretario		58



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### CONSISTENZA DEL PERSONALE IN RUOLO PER GENERE

Categoria	Femmine	Maschi	Totale
Area Operatori	26	33	59
Area Operatori Esperti	92	121	213
Area Istruttori	239	384	623
Area Funzionari ed EQ	161	64	225
Dirigente	8	11	19
Segretario		1	1
<b>Totale</b>	<b>526</b>	<b>614</b>	<b>1140</b>

### Programmazione e strategia di copertura del fabbisogno

La capacità assunzionale dell'amministrazione, effettuata sulla base della disciplina vigente e sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, prima individuate nel Piano dei fabbisogni di personale, deve tenere conto di due elementi. Da un lato il flusso di c.d. cessazioni, che, come noto, in questo particolare periodo storico sono state definite "grandi dismissioni" per l'effetto importante e preponderante che assumono a livello numerico rispetto al passato. Ma al turn over si accompagna anche la necessaria valutazione in ragione del possesso dei dipendenti dei titoli di studio di ingresso. Elemento questo necessario a sistema per calibrare le politiche assunzionali rispetto ai bisogni dell'ente, alla digitalizzazione dei processi alle attività o funzioni, strategie e bisogni dell'ente.

Data la rilevanza delle valutazioni di natura organizzativa e delle implicazioni sulla definizione del Piano del Fabbisogno del personale, si ritiene opportuno rinviare qualsiasi decisione inerente alla programmazione e alla strategia di copertura del fabbisogno di personale alla Amministrazione entrante.

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



### Piano triennale per la formazione

Nel processo di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione avviato negli ultimi anni, la formazione del personale assume un ruolo strategico per conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

La formazione del personale acquista con il PIAO una particolare centralità all'interno dei documenti di programmazione delle PA e una duplice valenza: rafforzare le competenze individuali dei singoli dipendenti e rafforzare

strutturalmente le amministrazioni pubbliche, nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il Comune di Cagliari, riconoscendo alla formazione un ruolo strategico nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 31/03/2023, ha istituito la Scuola di Formazione del Comune di Cagliari, denominata "Scuola PA Comune di Cagliari", quale Ufficio autonomo incardinato presso il Servizio Sviluppo Organizzativo, Risorse Umane, e ha provveduto a disciplinarne il funzionamento.

### OBIETTIVI E PROGRAMMAZIONE

Gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire attraverso la formazione sono:

- potenziare le capacità manageriali dei dirigenti, delle elevate qualificazioni e dei funzionari a supporto del change management;
- diffondere e consolidare competenze digitali di base e avanzate a supporto della transizione al digitale dell'Ente;
- garantire il costante aggiornamento di conoscenze e competenze del personale in risposta ai cambiamenti normativi, tecnologici e organizzativi a supporto del miglioramento dell'azione amministrativa nel conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente;



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

- potenziare la capacità di gestione dei progetti a supporto dell'efficiente attuazione dei programmi di investimento e interventi avviati dall'Ente (PNRR, PON Metro ...);
- supportare l'amministrazione nell'adeguamento alla metodologia BIM;
- diffondere la cultura della legalità e della trasparenza in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza;
- assicurare il migliore inserimento dei neoassunti nell'organizzazione anche curando lo sviluppo di adeguate capacità relazionali, dell'attitudine al lavoro di gruppo e dello spirito di servizio a supporto del rinnovamento dell'Ente.

La programmazione delle attività formative nasce dall'esame degli obblighi imposti dalla normativa vigente, degli obiettivi perseguiti dall'Amministrazione come esposti nelle sezioni del PIAO e dall'analisi dei fabbisogni formativi manifestati dai Responsabili dei Servizi.

### **L'ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI – AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE E FORMAZIONE SPECIALISTICA**

Al fine di predisporre un documento programmatico il più possibile aderente alle esigenze effettive dell'Ente, il piano del fabbisogno formativo viene redatto in conformità alle richieste dei responsabili dei Servizi, a seguito della rilevazione condotta dagli stessi responsabili con la collaborazione dei referenti formazione

presso ogni Servizio e, nella maggior parte dei casi, con il coinvolgimento del personale dipendente.

L'analisi dei fabbisogni viene effettuata sia a livello strutturale che individuale.

Il programma di formazione aggiornamento e specializzazione riguarda tutti i temi gestionali, amministrativi, giuridici, contabili, tecnici e professionali necessari per la migliore operatività degli uffici e a supporto del miglioramento dell'azione amministrativa e che non ricadono negli altri programmi formativi.

#### MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

Il piano formativo garantisce l'aggiornamento e formazione dei dipendenti, sia per quanto attiene la formazione trasversale sia quella più specialistica, attraverso percorsi di formazione in presenza, on line sincrona e asincrona, blended (in presenza e on line).

L'Amministrazione, al fine di individuare una misura organizzativa atta a sviluppare un percorso effettivamente generativo di valore pubblico attraverso la valorizzazione del capitale umano, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 31/03/2023 ha istituito la **"Scuola PA del Comune di Cagliari"** come Ufficio autonomo all'interno del Servizio Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, in grado di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili.

L'Amministrazione procederà ad individuare in seno al piano triennale della formazione le tematiche che saranno oggetto di specifiche iniziative formative nel triennio, salvo aggiornamento qualora dovessero sopraggiungere ulteriori esigenze dettate da interventi normativi o di riorganizzazione della struttura

## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026



amministrativa. La Scuola si propone di rendere operativo un canale YouTube per mettere a disposizione anche di altre amministrazioni e di tutti gli interessati le registrazioni video dei corsi e dei webinar più significativi per rilevanza dei temi affrontati e prestigio dei relatori coinvolti.

### LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA

Le iniziative formative conseguenti alla rilevazione del fabbisogno vanno armonizzate ed integrate con i percorsi di formazione imposti da specifici obblighi di legge.

**- SALUTE E SICUREZZA**, obbligatoria per tutti i dipendenti ai sensi del d.lgs. 81/2008 e in conformità a quanto previsto dall'accordo stato/regioni del 21/12/2011 e successivi.

Per il triennio 2023-2025 la formazione obbligatoria in tema di salute e sicurezza è stata affidata alla Società Promoform a seguito di procedura sotto soglia comunitaria, ai sensi dell'articolo 1 comma 2, lettera b) della legge 120/2020, di conversione del D.L. 76/2020 e ss.mm.ii. e ha preso avvio a partire dal mese di novembre 2023.

E' in fase istruttoria la gara relativa all'acquisizione del nuovo medico competente, che erogherà la formazione base e aggiornamento per complessivi 40 dipendenti nel biennio 2024/2025

**- ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**, obbligatoria per tutti i dipendenti, in conformità ai percorsi di formazione individuati dal Segretario Generale, in qualità di responsabile della prevenzione della corruzione.

Il personale destinatario dei percorsi di formazione verrà individuato dalla Scuola PA Comune di Cagliari sulla base delle indicazioni fornite dal responsabile anticorruzione.

Attualmente è in corso di svolgimento il percorso formativo in tema di Nuovo Codice Appalti, articolato in corso base e avanzato, rivolto a 290 tra dirigenti e dipendenti.

### LA FORMAZIONE MANAGERIALE

Per far fronte alle numerose sfide legate ai programmi di investimento (per esempio PNRR, React-PON Metro), alla ottimizzazione dei modelli gestionali delle risorse umane che il Comune di Cagliari si è prefissato di perseguire quale obiettivo strategico del DUP 2024/2025/2026, occorre necessariamente rafforzare le competenze manageriali e le soft skills di dirigenti, elevate qualificazioni e funzionari.

I dirigenti e i funzionari devono possedere, oltre alle competenze giuridico amministrative, adeguate competenze manageriali, intese come capacità operative, capacità relazionali e capacità manageriali in senso stretto. I progetti di formazione manageriale dovranno essere finalizzati a consentire di saper "gestire iniziative di miglioramento e di innovazione, destinate a caratterizzare



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività; migliorare l'efficacia, l'efficienza, la trasparenza e la qualità dell'azione amministrativa; sviluppare capacità di governo e realizzazione del cambiamento organizzativo”.

### **LA FORMAZIONE PROJECT MANAGEMENT**

A supporto dell'attuazione dei programmi di investimento e interventi avviati dall'Amministrazione, si prevedono interventi atti a potenziare le capacità di pianificazione, gestione e controllo dei progetti.

Gli obiettivi che si intendono perseguire sono:

- diffondere la conoscenza dei principi e delle tecniche del PM nell'Ente;
- far crescere la consapevolezza dell'importanza di dotarsi di un sistema di project management nell'Ente;
- dotare l'Amministrazione di project manager qualificati e personale specializzato che possa fornire utile supporto ai RUP.

### **LA FORMAZIONE PER IL POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE DIGITALI**

E' intendimento dell'Amministrazione continuare a supportare la transizione al digitale, funzionale anche alla semplificazione amministrativa e alla trasparenza. Anche il Comune di Cagliari, nel 2023 ha aderito al progetto «Syllabus» quale modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali del Dipartimento della funzione pubblica al fine di fornire le competenze tecniche, giuridiche (competenze complementari) individuate nel Syllabus Competenze Digitali per la PA. Tutti i dipendenti dell'Amministrazione sono stati iscritti alla

piattaforma Syllabus dimostrando entusiasmo e una massiccia partecipazione. Per il triennio 2024-2026 si intende proseguire con le iniziative formative attivate nell'anno 2023

### **PROGRAMMA ONBOARDING PER NEOASSUNTI**

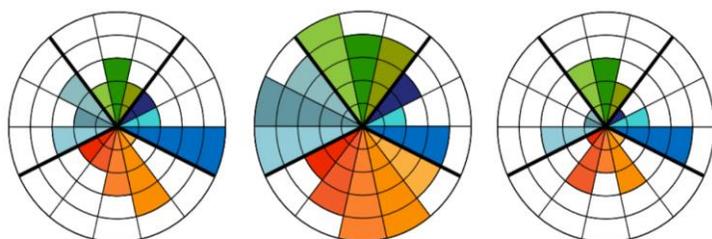
Le recenti procedure di concorso hanno portato all'ingresso di numerose figure professionali, a cui verrà prestata particolare attenzione, al fine di sviluppare orientamento al risultato, attitudine al lavoro di gruppo e adeguate capacità relazionali e supporto del rinnovamento dell'Ente.



## PIAO COMUNE DI CAGLIARI 2024/2025/2026

### SOTTOSEZIONE 4 MONITORAGGIO

#### Come sta andando



#### Monitoraggio

L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate e a cui si rinvia in sede di prima applicazione:

- sottosezioni **“Valore pubblico”** e **“Performance”**, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione **“Rischi corruttivi e trasparenza”**, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione **“Organizzazione e capitale umano”**, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.



## **ALLEGATI**

### **SEZIONE N. 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **SOTTOSEZIONE 2.2 PERFORMANCE**

A.1 - Piano Dettagliato degli Obiettivi

A.2 - Piano delle azioni positive 2023/2025

#### **SOTTOSEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

B.1 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 12 aprile 2024 e relativi allegati