



COMUNE DI DOMUSNOVAS

PIAO 2025 -2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Approvato con Delibera di Giunta
Comunale n. ____ del _____

INDIRIZZO: Piazza Caduti di Nassirya,
09015 Domusnovas (SU)

TELEFONO: 0781-70771

PEC: comune.domusnovas@pec.it

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
COMPOSIZIONE DEL PIANO	5
SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL PIANO.....	8
TABELLA MATRICE COMPITI/TEMPI.....	8
TABELLA MATRICE RESPONSABILITÀ REDAZIONE.....	9
GLI OBIETTIVI.....	10
GLI INDICATORI	10
SEZ. I°: ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	11
SEZ. II°: VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE.....	13
CONTESTO OPERATIVO DI RIFERIMENTO.....	13
MISURE DI CONTRASTO GENERALI ALL'INSORGENZA DI EVENTI CORRUTTIVI NELL'ESERCIZIO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA.....	23
MISURE DI CONTRASTO SPECIFICHE ALL'INSORGENZA DI EVENTI CORRUTTIVI LEGATI AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE	31
SEZIONE III° ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	32
III° I SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	32
III° II SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	36
➤ MISURE ORGANIZZATIVE.....	36
➤ CRITICITÀ	37
➤ MONITORAGGIO.....	38
➤ MODALITÀ ATTUATIVE	38
➤ MAPPATURA DEI PROCESSI	38
TABELLA CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL GRADO DI “SMARTABILITÀ” DEI PROCESSI DI LAVORO.....	38
DATO COMPLESSIVO: IMPLEMENTAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE/FORMATIVE	39

➤ FLOW CHART L.A.	41
III° III SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	42
➤ PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE	42
➤ CAPACITÀ ASSUNZIONALE.....	47
PIANO DI FORMAZIONE.....	54
➤ PERFORMANCE	58
➤ SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI	59
➤ RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	59
➤ STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	60
➤ LAVORO AGILE.....	60
➤ PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI	60

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento

del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto (n.d.r. 31 gennaio), è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.". La presente disposizione normativa va quindi a definire una disciplina speciale per gli Enti Locali e va letta, supportata anche dall'interpretazione data dal Presidente dell'ANAC nel Comunicato del 17 gennaio 2023, nel senso che il differimento di 30 giorni deve essere computato dalla data ultima di adozione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Alla data odierna, la scadenza per l'adozione del PIAO da parte degli Enti Locali è il 30 marzo 2025, stante la proroga al 28 febbraio 2025 per l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 degli enti locali, disposta dal Decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024.

Il documento ha l'obiettivo di riunificare molti atti di pianificazione, sviluppando in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, all'organizzazione del lavoro agile, al fabbisogno di personale e alle strategie di formazione dello stesso, tenendo conto della strategia relativa alle attività istituzionali e, non da ultima, della programmazione economico-finanziaria. La logica che sottende al Piano Integrato è caratterizzata da una nozione "allargata" di performance, intesa non tanto come l'insieme delle attività ordinarie e ripetute dell'amministrazione osservabile attraverso i suoi prodotti tipici (output), quanto piuttosto come la capacità dell'ente di creare Valore Pubblico duraturo e sostenibile. Il Piano è costruito quindi seguendo due principi di fondo: 1. l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione ai cittadini) e della prevenzione alla corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali); 2. l'ancoraggio indissolubile della performance amministrativa con le missioni istituzionali dell'ente e con le risorse finanziarie necessarie per perseguirle. Il documento è stato redatto secondo le direttive di cui al DPCM 30 giugno 2022, n. 132, recante "... *definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*".

Il Piano, finalizzato ad assicurare la qualità, la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere. Il Piano sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- Articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
- Articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);
- Articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

- Articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
- Articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell’evoluzione normativa e di creare un unico strumento di programmazione. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione nell’ambito della pubblica amministrazione. In particolare, il presente Piano segue le indicazioni del D.lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance. Il Piano ed i suoi aggiornamenti sono pubblicati entro il 31 gennaio di ogni anno sul sito web dell’amministrazione e poi, deve essere inviato al Dipartimento della funzione pubblica, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, che provvederà a pubblicarlo sul relativo portale.

COMPOSIZIONE DEL PIANO

Il Piano di Attività e Organizzazione è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.

Il Piano è articolato in quattro sezioni, come appresso indicate:

- I) Sezione di Programmazione. A questa Sezione è associata una sottosezione recante “scheda anagrafica dell’amministrazione” che riporta i dati identificativi dell’Ente.
- II) Valore pubblico, performance e anticorruzione. A questa sezione sono associate tre sottosezioni:
 - Valore Pubblico;
 - Performance;
 - Rischi corruttivi e trasparenza.

La sottosezione *Valore Pubblico*, trattandosi di ente con un n° di dipendenti inferiore a 50 non viene alimentata così come previsto dal su richiamato disposto normativo.

La sottosezione *Performance* è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti verranno rendicontati nella Relazione annuale sulla performance, di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.lgs. 150/2009. Questa sottosezione contiene anche gli obiettivi:

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

La sottosezione, *rischi corruttivi e trasparenza*, è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore pubblico. Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- a. La valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- b. La valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- c. La mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- d. L'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- e. La progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- f. Il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- g. La programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 2013.

III) La terza sezione è dedicata *all'Organizzazione e Capitale Umano* dove con quest'ultima espressione comunemente si intende l'insieme delle capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali possedute in genere dall'individuo. Questa sezione è a sua volta suddivisa in tre sottosezioni.

- Struttura Organizzativa

- Organizzazione del Lavoro Agile
- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Nella prima, denominata *Struttura Organizzativa*, viene presentato il modello organizzativo adottato dall'ente con:

- a) La rappresentazione dell'organigramma;
- b) I livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni apicali;
- c) Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio.

Il modello organizzativo è concepito in modo da assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati nella seconda sezione e pertanto ne costituisce una formula strumentale.

La seconda sottosezione dedicata *all'organizzazione Agile del lavoro* indica, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo del lavoro agile. Nello specifico in questa sottosezione, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti nel CCNL 2019-2021, vengono indicati la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall'amministrazione.

A tale fine, il Piano prevede:

- a. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti e pertanto l'ente provvederà ad introdurre un sistema di monitoraggio sulla qualità e quantità dei servizi erogati attraverso un set di indicatori dedicati;
- b. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
- c. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d. il censimento del lavoro arretrato e conseguente adozione di un piano di smaltimento del lavoro;

La terza sottosezione, *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, si inserisce a valle dell'attività di programmazione dell'ente e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese in un'ottica di implementare il valore pubblico e la performance in termini di migliori servizi alla collettività. Nello specifico in questa sottosezione viene indicata la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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

IV) La quarta e ultima sezione è dedicata agli strumenti e alle modalità di *monitoraggio*, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili. Il monitoraggio della sottosezione “*Performance*”, viene effettuata secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 (Relazione sulla Performance) mentre il monitoraggio della sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*”, secondo le indicazioni di ANAC. In relazione alla Sezione “*Organizzazione e capitale umano*” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL PIANO

La redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione vede coinvolti i seguenti soggetti, ciascuno con differenti responsabilità, tra loro complementari. Al fine di descrivere in modo sistematico i ruoli e/o gli apporti che ciascuno dei soggetti coinvolti deve porre in atto, si è ritenuto opportuno costruire una *matrice dei compiti* come di seguito rappresentata.

TABELLA MATRICE COMPITI/TEMPI

Soggetti	Giunta	Segretario	Apicali ¹	Nucleo
Compiti				
Elaborazione della proposta di Piano in coerenza con il Documento Unico di Programmazione		☒	☒	

¹ Responsabili- EQ

Presentazione in Giunta del Piano		☒	☒	
Revisione del Piano		☒	☒	
Approvazione del Piano	☒			
Monitoraggio del Piano				☒

Per quanto attiene l'elaborazione documentale del Piano secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida, anche in questo caso si è ritenuto riportare in formato tabellare una matrice delle responsabilità

TABELLA MATRICE RESPONSABILITÀ REDAZIONE								
Sezione di Programmazione		Sottosezione	Redazione					
			Giunta	Apicali	Segretario	RPCT	Responsabile Trasparenza	Nucleo
I°	Scheda anagrafica dell'amministrazione	Non contiene sottosezioni						
II°	Valore pubblico, performance e anticorruzione	Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Performance	☒	☒				☒
		Rischi corruttivi e trasparenza		☒	☒	☒	☒	
III°	Organizzazione e capitale umano	Struttura organizzativa		☒				
		Organizzazione del lavoro agile		☒				

		Piano triennale dei fabbisogni di personale		☒				
		Formazione del personale		☒				
IV°	Monitoraggio							☒

GLI OBIETTIVI

Prima di procedere all'esposizione del Piano è necessario integrare la presente premessa con la chiarificazione della nozione di obiettivi e indicatori. Gli obiettivi nel contesto del Piano sono intesi come risultati che l'amministrazione intende conseguire, la cui descrizione deve consentire di comprendere anche quali sono le attività che la stessa intende porre in essere per il conseguimento dell'obiettivo e di individuare i potenziali destinatari o beneficiari del servizio o dell'intervento nonché le modalità con le quali ciascun obiettivo concorre alla creazione e protezione di Valore Pubblico. In questa prospettiva gli obiettivi sono, così come devono, focalizzati sugli esiti delle politiche, piuttosto che le attività svolte dagli uffici dell'Amministrazione (per es., la predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, ecc..). Non è escluso, naturalmente, che un obiettivo rappresenti, oltre alla misurazione degli effetti di una politica, anche il miglioramento della capacità dell'Amministrazione e della sua efficienza ed efficacia operativa, qualora questi aspetti siano considerati di particolare rilievo. In questa direzione operano gli obiettivi di performance della sezione III° del Piano.

Da questa fase la gestione del Piano degli obiettivi sarà “a scorrimento” ciò significa che l'elenco degli obiettivi definito per il triennio 2025 – 2027, verrà aggiornato per il triennio successivo e dove alcuni obiettivi potranno essere confermati oppure eliminati nel caso in cui non siano più validi.

Al fine di facilitare il monitoraggio degli obiettivi su un orizzonte temporale pluriennale dell'andamento degli stessi il sistema di valutazione prevede che il contenuto della “scheda indicatori per obiettivo”, visualizzi, accanto ai valori target degli indicatori per il triennio di previsione.

GLI INDICATORI

A ciascun obiettivo identificato vengono poi associati uno o più indicatori significativi, fino ad un massimo di quattro, al fine di quantificare l'obiettivo stesso tramite un valore target e di misurare, nel corso del tempo, il grado di raggiungimento dei risultati. Gli indicatori posti a corredo degli obiettivi sono concepiti tenendo conto dei seguenti criteri:

- ◆ Gli indicatori sono grandezze che esprimono, in sintesi, un fenomeno relativo alla gestione o al suo risultato e meritevole di attenzione dall'Amministrazione, dagli utenti dei servizi o dalla collettività;
- ◆ Devono sempre essere specifici, misurabili, realizzabili e pertinenti;
- ◆ Possono essere classificati in quattro tipi: indicatori di realizzazione fisica; di risultato; di impatto; di realizzazione finanziaria.

Anche gli indicatori, così come gli obiettivi, devono essere maggiormente focalizzati sulla misurazione dei risultati e degli esiti connessi alle finalità della spesa, evitando ove possibile il ricorso a indicatori che si limitano a misurare l'attività dell'Amministrazione (predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, percentuali di conseguimento dei risultati non concretamente individuati).

Gli indicatori utilizzati nel presente Piano sono di quattro tipi:

- ◆ Indicatori di realizzazione fisica²: Esprimono la misura dei prodotti e dei servizi erogati o lo stato di avanzamento della loro realizzazione;
- ◆ Indicatori di risultato (output)³: Esprimono l'esito più immediato, ovvero la capacità dei prodotti e dei servizi erogati di essere adeguati alle finalità perseguite (incluse la misura degli esiti di efficientamento dell'Amministrazione), in termini di qualità conseguita, di beneficiari raggiunti, di fruibilità del servizio.
- ◆ Indicatori di impatto (Impatto)⁴: Esprimono l'impatto che l'obiettivo produce sulla collettività e sull'ambiente e sulle altre variabili che compongono la nozione di Valore Pubblico⁵. Tali indicatori sono caratterizzati da forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione dell'Amministrazione.
- ◆ Indicatori di realizzazione finanziaria⁶: indicano l'avanzamento della spesa prevista per la realizzazione dell'obiettivo o dell'intervento.

SEZ. I°: ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

² Es: Ammontare degli interventi completati (tipicamente per le infrastrutture, ad es. km di strade o banchine costruite)

³Es: percentuale di beneficiari di uno specifico intervento o di un'area di interventi sulla popolazione di riferimento ad es., percentuale di imprese che hanno ricevuto un dato incentivo; ecc.)

⁴Es: percentuale di utenti che gestiscono una pratica tramite internet rispetto al totale delle pratiche gestite anche con altri canali; Percentuale di variazione del numero di reati sul territorio

⁵ Non costituisce parametro di riferimento nel presente documento

⁶ Es: percentuale di impegni sugli stanziamenti disponibili (ovvero capacità di impegno) • percentuale di pagamenti sulla massa spendibile (ovvero capacità di spesa) • velocità di smaltimento dei residui passivi (= pagamento in conto residui / residui iniziali per 100)

Comune di Domusnovas	
SEDE:	Piazza Caduti di Nassirya, 09015 Domusnovas (SU)
TELEFONO:	0781-70771
CODICE FISCALE:	00483310926
VERTICE POLITICO:	Sindaco <i>pro tempore</i> – Isangela Mascia
SEGRETARIO:	Dott. Gianluca Cossu
PERSONALE:	N° Dip al 31/12/2024 a T.I.: 19
COMPARTO DI APPARTENENZA:	Comparto Funzioni Locali
STATUTO:	STATUTO definitivo.pdf
REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI:	REGOLAMENTO
SITO WEB:	Comune di Domusnovas
PEC:	comune.domusnovas@pec.it

SEZ. II°: VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE – ANTICORRUZIONE

CONTESTO OPERATIVO DI RIFERIMENTO⁷

Per quanto concerne la programmazione degli obiettivi di Performance si rimanda a ulteriore e successivo atto.

PARI OPPORTUNITÀ

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione, come già indicato in premessa, assorbe il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Vista la rilevanza dell'argomento l'Amministrazione Comunale ritiene di dover anteporre ai propri obiettivi i principi guida da cui quelli discendono. In linea con la legislazione vigente, l'Ente persegue, in linea generale, l'obiettivo di prevenire le possibili disparità.

Il piano ha durata triennale e individua "azioni positive" definite, ai sensi dell'art. 42 del citato Codice delle Pari Opportunità, come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Si tratta di misure che, in deroga al principio di uguaglianza formale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Tali misure sono di carattere speciale in quanto specifiche e ben definite, ed in quanto intervengono in un determinato contesto al fine di eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta. Allo stesso tempo si tratta di misure temporanee in quanto necessarie fin tanto che si rilevi una disparità di trattamento. La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

La presente pianificazione a sostegno delle pari opportunità contribuisce altresì a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. ciclo di gestione della performance, previsto dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Quest'ultima normativa, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità, e prevede, in particolare, che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto,

⁷ Fonte: Documento Unico di Programmazione 2024-2026

tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio, pertanto, che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti.

Pertanto, il Piano di Azioni Positive rappresenta un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice e operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

Con l'intento di valorizzare le risorse umane di questo Ente, migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2025/2027 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare la continuità il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori e assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

Obiettivi generali del Piano

Con il Piano triennale delle azioni positive 2025/2027, l'Ente intende dare continuità alle politiche già avviate negli anni precedenti, favorendo ed implementando l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali, attraverso lo studio di azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e alla promozione di azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Realtà organizzativa dell'Ente

Il Piano Triennale delle Azioni Positive tiene conto della struttura organizzativa dell'Ente e, considerata la sua valenza triennale, volge anche lo sguardo a possibili scenari futuri che possano interessare la composizione delle risorse umane in forza all'Ente. L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio alla data del 31 Dicembre 2024 è la seguente:

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO

Classificazione	Uomini	Donne	Totale
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex Cat. D)	2	3	5
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	3	2	5
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)	7	1	8
Area degli Operatori (ex Cat. A)	1	0	1
Totale	13	6	19

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO (Art. 110 c.2 D. Lgs. 267/2000)

Classificazione	Uomini	Donne	Totale
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex Cat. D)	1	0	1

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO (Art. 110 c.1 D. Lgs. 267/2000)

Classificazione	Uomini	Donne	Totale
Area dei Funzionari e dell'EQ (ex Cat. D)	0	1	1

PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATO (comma 557 della legge 311/2004)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027

Classificazione	Uomini	Donne	Totale
Area degli Istruttori (ex Cat. C)	1	0	1

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA: Donne: 1 Uomini: 3

SEGRETARIO COMUNALE: N. 1 uomo

Dall'analisi dei dati relativi all'organico si rileva un leggero divario tra i generi. L'Ente, dunque, prende atto che occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ex art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

AZIONI POSITIVE.

Obiettivi generali

L'obiettivo generale del Piano Triennale delle Azioni Positive è la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

L'Ente pertanto intende intraprendere le seguenti azioni:

- 1) Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo:
 - Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente;
 - Diffusione nel sito istituzionale dell'Ente di informazioni su pari opportunità, benessere organizzativo;
 - Raccolta osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;
 - Formazione/aggiornamento del personale in materia di pari opportunità e discriminazioni;

- Pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro con espressa previsione di tale principio nei bandi di selezione predisposti da questo Ente;
- 2) Conciliazione fra vita lavorativa e vita privata: Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Obiettivi specifici

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Domusnovas intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi specifici:

- ✓ Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento.
- ✓ Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.
- ✓ Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Obiettivo 1: Formazione e aggiornamento - Programmazione attività formative specifiche sulle seguenti tematiche:

- ✓ Diffusione di valori fondamentali condivisi quali etica, integrità, legalità, trasparenza, autonomia, responsabilità;
- ✓ Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico;
- ✓ Salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012.
- ✓ Promozione nei confronti dell'Ente, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative che verranno realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.

Finalità

Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.

Azioni positive

- 1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori;

2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi;

Finanziamenti

Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale.

Destinatari: Tutti i dipendenti

Soggetti coinvolti: Responsabili - Segretario Comunale - RSPP.

Tempi di realizzazione: Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

Obiettivo 2: Orario di lavoro e politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare.

In particolare, si intende favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.

Finalità

- a) Garantire le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili;
- b) Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

Azioni Positive

- L'Amministrazione si impegna a valutare l'eventuale potenziamento della flessibilità in entrata ed in uscita dell'attuale orario di servizio.
- Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore di persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati;

Destinatari: Tutti i dipendenti.

Finanziamenti: Risorse dell'Ente.

Tempi di realizzazione: Al verificarsi delle situazioni.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'Ente si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Obiettivo 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.

Il Comune si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Nessun privilegio nella selezione dell'uno o dell'altro sesso. Non ci sono posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Con D.P.R.n.82 del 16/06/2023, all'art. 5 del D.P.R.n.487 del 09/05/1994, è stata introdotta la lettera o) che, a parità di titoli e merito, al comma 4 ha introdotto la seguente preferenza "lett. o): appartenenza del genere meno rappresentato nell'Amministrazione che bandisce la procedura in relazione alla qualifica per la quale il candidato concorre, secondo quanto previsto dall'art.6".

Destinatari: I candidati alle procedure concorsuali.

Tempi di realizzazione: Al verificarsi delle situazioni.

Raggiungimento degli obiettivi e risorse necessarie

L'Ente si impegna a realizzare gli obiettivi di cui al presente Piano, nell'ambito del triennio, rendicontando le attività realizzate e i risultati raggiunti ogni anno.

Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

Nell'ottica del presente Piano, così come d'altronde previsto dal legislatore nazionale, la prevenzione della corruzione è sì una dimensione cruciale per la creazione del valore pubblico, ma ha, ad un tempo, anche una natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente. Tradotto operativamente, come già anticipato nella premessa al presente Piano, la sezione definisce:

- a) gli obiettivi strategici in tema di anticorruzione;
- b) a quali rischi si va incontro nell'azione amministrativa in generale;
- c) e in quella particolare legata a ciclo delle performance e dunque anche della generazione di valore pubblico e le corrispondenti contromisure.

Nella scheda allegata "Catalogo dei rischi 2023" è riprodotta la mappatura dei processi predisposta dall'Ente secondo le Aree di rischio indicate, che secondo il principio di gradualità, attiene a tutte le attività d'istituto dell'ente ed è consultabile all'indirizzo: **Piano dei Rischi**.

Gli obblighi di pubblicazione, così come previsti dallo schema contenuto Linee Guida n.1310 /2016 e dal PNA 2022 sono contenuti nella allegata "Mappa della Trasparenza e delle Responsabilità" ed è consultabile all'indirizzo: **Piano Anticorruzione 2022-2024**

L'amministrazione prevede come obiettivi strategici in materia di Anticorruzione e Trasparenza:

	2025	2026	2027
OBIETTIVI STRATEGICI			
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	☒	☒	☒
Revisione e miglioramento degli strumenti di regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)	☒	☐	☐
Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)	☒	☒	☒
Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni	☐	☒	☒
Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	☒	☒	☒
Individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione	☐	☒	☒

Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del Valore Pubblico	☒	☐	☐
Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni	☒	☒	☒
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale	☒	☒	☒
Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	☐	☒	☒

Le aree di rischio previste dal PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune allegata nel “Catalogo dei Rischi 2023”, sono le seguenti:

CODICE	MISURA	Si	No
A	Acquisizione e progressione del personale	☒	☐
B	Contratti pubblici	☒	☐
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	☒	☐
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	☒	☐
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	☒	☐
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	☒	☐
G	Incarichi e nomine	☒	☐
H	Affari legali e contenzioso	☒	☐
I	Atti di Governo del territorio	☒	☐
L	Raccolta rifiuti	☒	☐

L'individuazione delle aree di rischio rappresenta il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi d'istituto svolti nell'Ente.

In adesione al PNA2019 ed al PNA 2022, nell'allegata scheda "Catalogo dei Rischi 2024"

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo risulta la seguente:

- Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio non categorizzati in impatto e probabilità.
- Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso").
- La valutazione è effettuata in autovalutazione da parte dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi.

Per la redazione della presente sottosezione, sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

INDICATORI PER LA VALUTAZIONE DELL'ESPOSIZIONE AL RISCHIO CORRUTTIVO	Si	No
Livello di interesse "esterno"	☒	☐
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	☒	☐
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	☒	☐
Opacità del processo	☒	☐
Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	☒	☐
Coerenza Operativa	☒	☐
Segnalazioni pervenute	☒	☐
Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa	☒	☐
Impatto sull'immagine dell'Ente	☒	☐
Impatto in termini di contenzioso	☒	☐
Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio	☒	☐
Danno generato	☒	☐

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste. Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- ☐ livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- ☐ obbligatorietà della misura;
- ☐ impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2024".

La gestione del rischio, infine, si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

(A) Per qualsiasi attività d'istituto si prevedono alcune misure generali applicabili, in quanto compatibili, a qualsiasi attività d'istituto.

MISURE DI CONTRASTO GENERALI ALL'INSORGENZA DI EVENTI CORRUTTIVI NELL'ESERCIZIO DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA

Cod. Misura		G 01
Responsabili della Misura		

Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Tutti	Altri Cdr coinvolti	
-----------------	-------	-----------------------	-------	---------------------	--

Obiettivo

Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività del Comune, in conformità alle prescrizioni dettate dalla L. 190/2012, dal D.lgs. 33/2013 e dalle altre norme vigenti in materia.

Risultato Atteso	2025	2026	2027
		6	
Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 90%;	☒	☒	☒
Monitoraggio semestrale adempimenti mappa della Trasparenza;	☒	☒	☒
Monitoraggio: richieste di accesso civico semplice e generalizzato	☒	☒	☒

Cod. Misura	G 02				
----------------	-------------	--	--	--	--

Responsabili della Misura

Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Tutti	Altri Cdr coinvolti	
-----------------	-------	-----------------------	-------	---------------------	--

Obiettivo

Applicazione del Codice di Comportamento Comunale, che specifica ed integra il Codice di Comportamento Nazionale dei pubblici dipendenti.
Controllo applicazione norme previste

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Violazioni al Codice di Comportamento: 0 -	☒	☒	☒
Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%	☒	☒	☒

Cod. Misura	G 03				
----------------	-------------	--	--	--	--

Responsabili della Misura

Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Tutti	Altri Cdr coinvolti	
-----------------	-------	-----------------------	-------	---------------------	--

Obiettivo

Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Scostamenti che hanno generato richieste di risarcimento danno o indennizzo a causa del ritardo: 0;	☒	☒	☒
Scostamenti che hanno determinato eventuali nomine di commissari ad acta o di interventi sostitutivi.: 0	☒	☒	☒
	☐	☐	☐

Cod. Misura	G 04		
-------------	-------------	--	--

Responsabili della Misura

Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti	Tutti
--------------	-------	-----------------------	------	---------------------	-------

Obiettivo

Applicazione norme e controllo dichiarazioni e astensioni. Controllo rispetto norme Codice Appalti sul conflitto interessi

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Attestazioni in atti della mancata presenza del conflitto d'interessi/n. atti prodotti: 100%	☒	☒	☒
	☐	☐	☐

Cod. Misura	G 05		
-------------	-------------	--	--

Responsabili della Misura

Cdr Primario	-	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti	
--------------	---	-----------------------	------	---------------------	--

Obiettivo

Applicazione misure per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (L. 179/2017) (Whistleblowing)

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Trattamento segnalazioni pervenute: 100%	☒	☒	☒
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐

Cod. Misura	G 06											
Responsabili della Misura												
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Responsabili di Cdr	Altri Cdr coinvolti								
Obiettivo												
Applicazione atti normativi e direttive interne in merito ai divieti ed ai limiti prescritti per lo svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio comunale (Pantouflage)												
Risultato Atteso										2025	2026	2027
Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%										☒	☒	☒
										☐	☐	☐
										☐	☐	☐

Cod. Misura						G 07
Responsabili della Misura						
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti	Tutti	
Obiettivo						

Adozione direttive interne in merito alla rotazione del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione. La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale. Nei provvedimenti con cui il Sindaco dispone il conferimento degli incarichi di direzione delle attività a più elevato rischio di corruzione si tiene conto del principio della rotazione in aggiunta a quelli già previsti dal legislatore e dal regolamento dell'Ente. Tale criterio si applica con cadenza quinquennale. Solamente nel caso in cui l'Ente dimostri l'impossibilità di dare corso all'applicazione del principio della rotazione e, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, può essere conferito per un breve periodo lo stesso incarico.

Resta ferma la condizione dell'infungibilità di taluni profili di Responsabile dei Servizi. La rotazione dei Responsabili è disposta dal Sindaco in sede di assegnazione degli incarichi ai sensi dell'articolo 50, comma 10, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 su proposta del responsabile per la prevenzione della corruzione. I Responsabili valutano le attribuzioni dei singoli dipendenti e le singole mansioni svolte nel corso degli anni e provvedono a propria discrezione a far ruotare il proprio personale al fine di garantire in ogni caso la prevenzione della corruzione e per limitare il più possibile il consolidarsi di posizioni di privilegio.

Nel caso in cui l'Ente, come nella fattispecie, per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, dimostri la impossibilità di dare corso all'applicazione del principio della rotazione e, nelle more della ricerca di soluzioni idonee, il dipendente può continuare ad essere utilizzato nella stessa attività. Tale decisione è assunta dal responsabile per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile del Servizio in cui si svolge tale attività. Nel caso risultasse difficoltoso, per situazioni oggettive di carenze di profili, utilizzare la rotazione programmata, occorre operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi: evitare l'isolamento di certe mansioni, favorire la trasparenza "interna" delle attività o l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni", la valutazione della performance dei dipendenti in ragione dell'evidente necessità non solo di essere imparziali ma anche di apparire tali. Si dispongono le seguenti misure alternative, vista l'impossibilità di rotazione ordinaria del personale: nelle seguenti aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, vanno obbligatoriamente condivise tutte le fasi procedurali, pertanto, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti dovranno necessariamente le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria:

- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (Area di rischio n. 3)
- Affidamenti di lavori, servizi e forniture (Area di rischio n. 2)
- Accertamenti debiti tributari (Area di rischio n. 6) 2.

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Rilevare, almeno a livello annuale, le rotazioni effettuate, le difficoltà incontrate, la formazione attivata o da attivare.	☒	☒	☒
	☐	☐	☐

Cod. Misura	G 08				
Responsabili della Misura					
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti	Tutti

Obiettivo

Applicazione direttiva interna circa le cause di inconferibilità di incarichi dirigenziali e le dichiarazioni sostitutive che devono essere rese da parte degli interessati all'atto del conferimento di tali incarichi

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Dichiarazioni annualmente rilasciate da PO - AQ / $\sum$ PO- AQ: 100%	☒	☒	☒
Dichiarazioni pubblicate nell'apposita sezione del sito web/n. Dichiarazioni rilasciate PO - AQ:100%	☒	☒	☒
Verifica attendibilità dichiarazioni ricevute PO/AQ: 100%	☒	☒	☒
Riscontro dichiarazioni ricevute da operatori: 80 %	☒	☒	☒

Cod.
Misura

G 09**Responsabili della Misura**

Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Responsabili di Servizio	Altri Cdr coinvolti	-
-----------------	---	-----------------------	---------------------------------	---------------------	---

Obiettivo

Applicazione protocolli e inserimento clausole salvaguardia negli avvisi, bandi e lettere invito gare appalto.

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Rispetto tempi realizzazione misura: 100%	☒	☒	☒
Bandi privi del Patto Integrità: 0%	☒	☒	☒
	☐	☐	☐

Cod.
Misura

G 10**Responsabili della Misura**

Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Responsabili di Servizio	Altri Cdr coinvolti	-
-----------------	---	-----------------------	---------------------------------	---------------------	---

Obiettivo

Applicazione Regolamento comunale di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine del recepimento delle disposizioni introdotte dalla L. n. 190/2012 e dal D.lgs. n. 39/2013 in materia di formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a., direttive interne per effettuare controlli sui precedenti penali e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo dei controlli

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%	☒	☒	☒
	☐	☐	☐
	☐	☐	☐

Cod. Misura	G 11
-------------	-------------

Responsabili della Misura

Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Segr. – RPTC -	Altri Cdr coinvolti	Tutti
--------------	---	-----------------------	----------------	---------------------	-------

Obiettivo

La rotazione “straordinaria” (cfr. PNA 2016 § 7.2.3) da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva». Il Comune si impegna ad attuare la rotazione straordinaria anche in caso di attesa della conclusione di procedimenti penali a carico del medesimo soggetto, allineandosi all’orientamento normativo volto a rendere autonomi i due procedimenti (cfr. d.lgs. 150/2009).

Risultato Atteso	2025	2026	2027
Rotazioni straordinarie attivate se necessarie: 100%	☒	☒	☒
Formalizzazione modalità organizzative atte a garantire la tempestiva adozione della rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva ovvero di maladministration: SI	☒	☒	☒
N. rotazioni ordinarie attive per episodi di maladministration nel corso dell’esercizio: 0	☒	☒	☒

Cod. Misura	G 12
-------------	-------------

Responsabili della Misura							
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Segr. - RPTC	Altri Cdr coinvolti	Tutti		
Obiettivo							
Svolgimento programma di formazione del personale sui temi della prevenzione e del contrasto della corruzione, nonché sui principi dell’etica e della legalità dell’azione comunale							
Risultato Atteso					2025	2026	2027
N. ore formative da effettuare: 8 – Laboratorio Formativo su Mappatura dei processi e Sistema di Monitoraggio.					☒	☒	☒
					☐	☐	☐
					☐	☐	☐

Cod. Misura	G 13									
Responsabili della Misura										
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Segretario	Altri Cdr coinvolti						
Obiettivo										
Svolgimento controlli ai sensi del Regolamento ed applicazione misure in caso di esito di conformità non adeguato (trasparenza, privacy, motivazione atti, ecc.)										
Risultato Atteso								2025	2026	2027
Coefficiente di regolarità per Area: >95%								☒	☒	☒
								☐	☐	☐
								☐	☐	☐

Cod. Misura											G 14
Responsabili della Misura											

Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Seg. – Responsabili di Servizio	Altri Cdr coinvolti			
Obiettivo							
Attività e incarichi extra-istituzionali: controllo richieste e rilascio autorizzazioni. Controlli a campione da parte del personale apicale.							
Risultato Atteso					2025	2026	2027
Autorizzazioni conformi atto regolamentare o d’indirizzo/n. Autorizzazioni concesse: 100%					☒	☒	☒
N. Autorizzazioni pubblicate tempestivamente sul sito Amministrazione Trasparente/ n. Autorizzazioni concesse: 100%					☒	☒	☒
					☐	☐	☐

Le misure di cui alla presente sezione del Piano costituiscono oggetto di misurazione e valutazione della Dirigenza dell'Ente.

MISURE DI CONTRASTO SPECIFICHE ALL'INSORGENZA DI EVENTI CORRUTTIVI LEGATI AL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

Per il complesso degli obiettivi afferenti al Ciclo di Gestione della Performance compresa quella afferente alla generazione di Valore pubblico, le misure specifiche da applicare per ciascun obiettivo identificato tramite un codice, oltre a quelle generali contenute nella sezione precedente, sono come appresso indicate:

MISURE SPECIFICHE ANTICORRUZIONE															
AREE DI RISCHIO	COD. OBIETTIVI														
	01	02	03	1A	2A	3A	1B	1C	1D	2D	1E	2E	1F	1G	1H
Acquisizione e gestione del personale	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Contratti pubblici	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Autorizzazioni e concessioni	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vantaggi economici di qualunque genere a privati	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incarichi e nomine	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Affari legali e contenzioso	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Atti di governo del territorio	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐

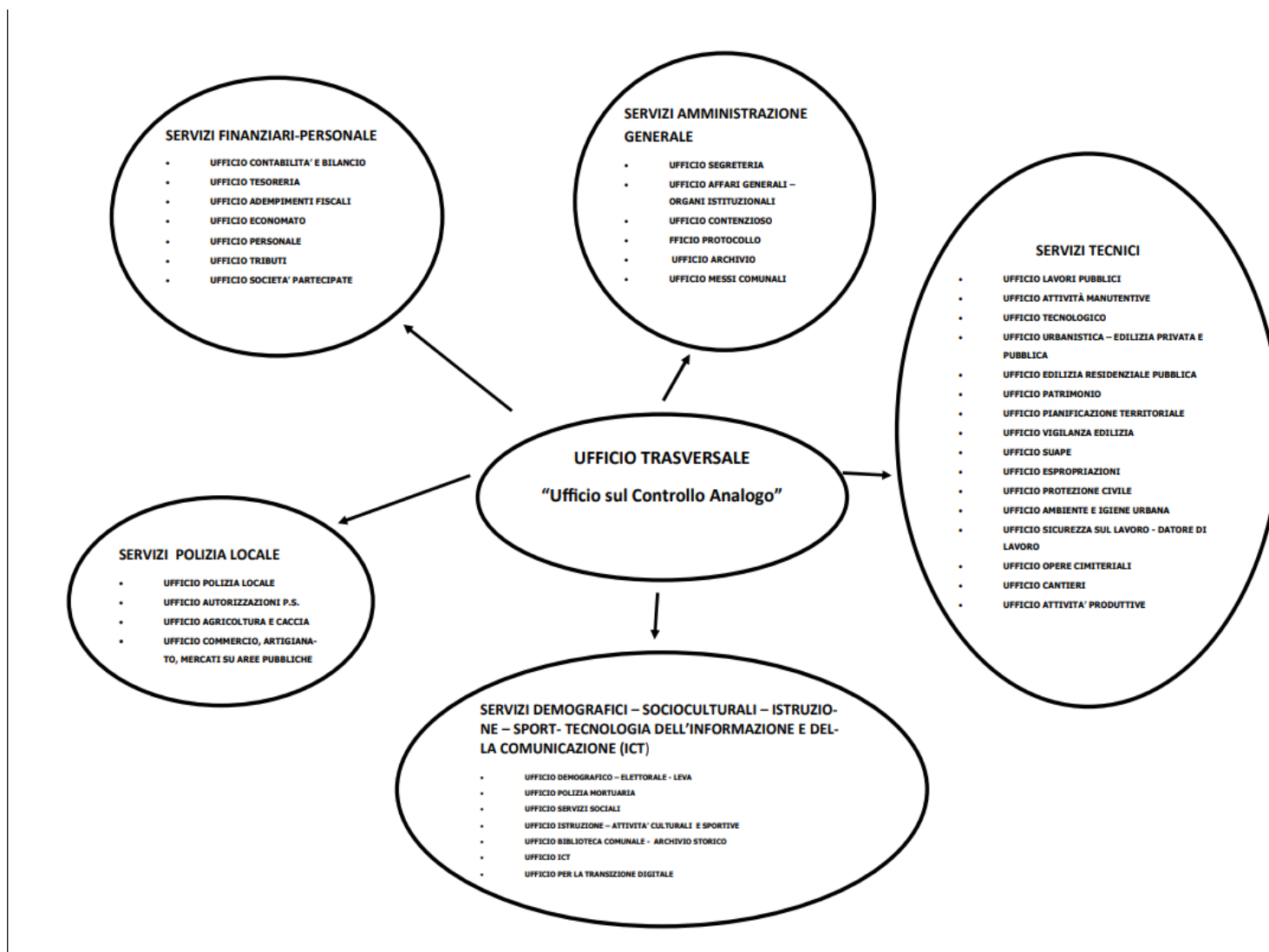
SEZIONE III° ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

III° I SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Premesso che l'Ente intende proseguire con quanto programmato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 (approvato con deliberazione G.C. n. 90 del 06/06/2024 e poi rimodulato con deliberazione G.C. n. 112 del 19/07/2024) adeguandolo alle nuove esigenze sorte sia a livello organizzativo che contabile.

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali⁸ dell'organizzazione (Servizi-Uffici) così come stabilito dal Regolamento Comunale sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi vigente. Di seguito si riporta il modello organizzativo (Allegato A) del Regolamento suddetto, così come da ultimo modificato con deliberazione G.C. 13 del 31/01/2025:

⁸ Aree – Servizi – Settori o Centri di Responsabilità



Qui di seguito viene riportato la Dotazione Organica aggiornata con quanto stabilito con Deliberazione di G.C. n.112 del 19/07/2024, per servizio e livelli di responsabilità organizzativa.

SERVIZI	Area					Posti in organico	
	FUNZIONARI EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	Coperti	Vacanti	Totali
SERVIZI TECNICI	2	3	5	1	8	3	11
SERVIZI AMMINISTRAZIONE GENERALE	1	1	3		4	1	5
SERVIZI FINANZIARI - PERSONALE	3	4			3	4	7
SERVIZI DEMOGRAFICI - SOCIOCULTURALI - ISTRUZIONE - SPORT-TECNOLOGIA DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE (ICT)	3	1	1		4	1	5
SERVIZI POLIZIA LOCALE	2	4			1	5	6
TOTALE GENERALE:	11	13	9	1	20	14	34

Per quanto riguarda i livelli di responsabilità organizzativa qui di seguito viene riportata la relativa tabella di sintesi:
<https://www.comune.domusnovas.ci.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/182>

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, le Posizioni Organizzative sono state conferite ai sotto elencati Responsabili dei Servizi:

SERVIZI	DIPENDENTE
Responsabile Servizi Amministrazione Generale	Sorgia Gianfranco
Responsabile Servizi Finanziari - Personale	Sorgia Gianfranco
Responsabile Servizi Tecnici	Deiana Laura (Incarico ex art.110 c.1 D.Lgs.267/2000)

Responsabile Servizi Demografici – Socio Culturali – Istruzione – Sport – Tecnologia dell’Informazione e della Comunicazione (ICT)	Erbì Sandro
Responsabile Servizi Polizia Locale	Gessa Roberto

Ai fini della determinazione della misura delle indennità di posizione si rimanda a quanto stabilito da:

- Deliberazione G.C. n.110 del 08/08/2023, avente ad oggetto: “Regolamento per istituzione, conferimento, disciplina e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione”;
- Deliberazione G.C. n.113 del 08/08/2023, avente ad oggetto: “Atto di natura organizzativa – Istituzione posizioni di lavoro di E.Q.”;
- Deliberazione G.C. n.25 del 16/02/2024, avente ad oggetto: “Presa d'atto proposta pesatura delle posizioni di E.Q.”;
- Deliberazione G.C. n. 27 del 16/02/2024, avente ad oggetto: “Modifica art. 4 regolamento istituzione, conferimento, disciplina e graduazione degli incarichi di elevata qualificazione.”;
- Deliberazione G.C. n. 67 del 30/04/2024, avente ad oggetto: “Determinazione nuove misure indennità delle posizioni di E.Q. a seguito di modifica del regolamento su istituzione, conferimento, disciplina e graduazione degli incarichi di E.Q.”.

Maggiori dettagli sono reperibili sul portale dell’ente nella sezione **Organizzazione** e nella sezione **Personale**.

Da sottolineare che a seguito di quanto disposto:

- con il PIAO 2024-2026 (approvato con deliberazione G.C. n. 90 del 06/06/2024 e poi rimodulato con deliberazione G.C. n. 112 del 19/07/2024) l’organo esecutivo ha autorizzato, tra le altre decisioni, l’assunzione tramite concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di “ISTRUTTORE TECNICO – FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA – AREA DEGLI ISTRUTTORI – CCNL FUNZIONI LOCALI DA DESTINARE AI SERVIZI TECNICI”;
- con Determinazione dei Servizi Finanziari-Personale n.197 del 09-09-2024 (registrata al Registro Generale dell’Ente n.920 del 09-09-2024) si è provveduto ad indire il concorso pubblico per soli esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di "ISTRUTTORE TECNICO FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA AREA DEGLI ISTRUTTORI CCNL FUNZIONI LOCALI DA DESTINARE AI SERVIZI TECNICI" ed ad approvare il relativo bando. Il bando di detto concorso (Prot. n.11299 del 09/09/2024) è stato pubblicato nel Portale Unico del reclutamento, disponibile all’indirizzo www.InPA.gov.it, nonché all’Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell’Ente nella Sezione “Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso” – per 20 giorni e che entro il suddetto termine sono pervenute n. 60 domande di partecipazione.

- dalla legge di bilancio 2025 (legge n. 207 del 30/12/2024), unitamente agli ultimi provvedimenti di fine anno relativi al collegato fiscale (D.L. 155/2024) e al decreto mille proroghe (D.L. 202/2024) che regolano la gestione degli enti locali per l'anno 2025 e successivi. Le norme di maggior interesse contenute nei provvedimenti citati riguardano il nuovo concorso alla finanza pubblica che si concretizza sostanzialmente nel proseguimento di 2 obblighi: 1) il conseguimento non negativo del saldo dell'attuale prospetto degli equilibri che dovrà essere modificato in vista del rendiconto 2025 e del prossimo preventivo 2026/2028 per dare evidenza anche al secondo concorso alla finanza pubblica che richiede un nuovo fondo accantonamento da finanziarsi con risorse di parte corrente di ciascuno degli esercizi 2025/2027. Infatti al termine dell'esercizio 2025 per gli enti in avanzo tale fondo confluirà nella parte accantonata del risultato di amministrazione e potrà essere utilizzato nel 2026 per investimenti. Oltre a tale concorso rimangono altresì confermate le 2 spending review introdotte con le disposizioni del 2024 (c.d. spending review informatica) che inciderà anche a carico dei Comuni fino all'anno finanziario 2028,

è stata limitata la disponibilità di gestione delle entrate correnti, tra le quali rientrano anche le spese del personale, che hanno condizionato in maniera incisiva negativamente le scelte programmatiche dell'Amministrazione Comunale riportate sia nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione C.C. n.3 del 10/03/2025, sia nel Bilancio di Previsione 2025 e nel Bilancio Pluriennale 2025-2027, approvati con Deliberazione C.C. n. 4 del 10/03/2025.

A seguito di tali limitazioni nei suddetti atti di programmazione risulta assunta la decisione di revocare il concorso pubblico per soli esami per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 1 posto di "ISTRUTTORE TECNICO – FAMIGLIA PROFESSIONALE TECNICA – AREA DEGLI ISTRUTTORI – CCNL FUNZIONI LOCALI DA DESTINARE AI SERVIZI TECNICI" e nel contempo non è stata prevista la relativa copertura finanziaria.

III° II SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Ente, con Delibera di Giunta n. 81 del 21/06/2023 ha adottato l'ordinamento del Lavoro a Distanza⁹ così come previsto dal CCNL 2019 – 2021.

➤ MISURE ORGANIZZATIVE

⁹ Lavoro Agile e Lavoro da Remoto

Per rendere possibile il ricorso al lavoro Agile, l'Amministrazione ha dato corso a degli interventi di natura organizzativa per consentire il ricorso al lavoro Agile da un lato e dall'altro lato per garantire adeguati standard di servizio. Nella Tab. successiva, vengono evidenziati gli interventi di natura organizzativa nonché quelli che l'amministrazione intende porre in atto nel triennio successivo.

MISURE ORGANIZZATIVE PER GARANTIRE L'UTILIZZO DEL LAVORO AGILE	2025	2026	2027
Organizzazione flessibile degli orari con diversa articolazione giornaliera e settimanale	☒	☒	☒
Aggiornamento professionale e formazione per i dipendenti	☒	☒	☒
Banche dati condivise e accessibili	☒	☒	☒
Attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza	☒	☒	☒
Disponibilità di caselle PEC a livello di singolo ufficio	☒	☒	☒
Firma digitale per tutti i Responsabili dell'amministrazione	☒	☒	☒
Interoperabilità dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni	☒	☒	☒
Accessibilità on line all'erogazione di servizi o all'attivazione di procedimenti da parte degli utenti	☒	☒	☒
Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	☒	☒	☒
Fornitura al personale in lavoro agile un pc portatile o altro device informatico	☒	☒	☒
Consentire al personale in lavoro agile con propri PC/Device abilitati l'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione	☒	☒	☒

➤ CRITICITÀ

Non risultano attivati procedimenti interessanti l'istituto del lavoro agile pertanto non si possono rilevare eventuali criticità sorte.

➤ MONITORAGGIO

Al fine di valutare i risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività che potranno essere svolte dai dipendenti, l'Amministrazione provvederà a mettere in atto un sistema di monitoraggio finalizzato anche ad individuare le eventuali misure correttive necessarie.

➤ MODALITÀ ATTUATIVE

L'Amministrazione procederà a un'analisi del suo stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo. In particolare, l'Ente con l'approvazione del Regolamento che disciplina il lavoro a distanza, avvenuta con Deliberazione di Giunta n. 81 del 21/06/2023, ha provveduto a censire le attività che possono essere svolte in modalità di Lavoro Agile.

➤ MAPPATURA DEI PROCESSI

La mappatura dei processi è stata effettuata utilizzando dei criteri “Strutturali” e di “Contesto” che rilevano il grado di “smartabilità” delle attività afferenti a ciascuna Unità Organizzativa così come prevista e definita nel Funzionigramma dell'ente. I criteri “Strutturali” rilevano il grado di “smartabilità” del processo in quanto tale, mentre attraverso i criteri di “Contesto” si rileva la lavorabilità in modalità agile, dato quel particolare contesto, del processo di lavoro in esame. Il grado di “smartabilità” generale di ciascun processo è dato dalla combinazione tra i due blocchi di criteri. I criteri individuati per la determinazione della “smartabilità” dei processi di lavoro dell'ente sono come appresso indicati.

TABELLA CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEL GRADO DI “SMARTABILITÀ” DEI PROCESSI DI LAVORO

CRITERI “STRUTTURALI”

Necessita di un contatto diretto (faccia a faccia) con l'utenza Interna o Esterna

Prevede modalità operative da svolgere necessariamente in presenza/sul "campo"

Può essere svolta mediante incontri programmati su piattaforma digitale

La creazione, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni possono avvenire in via telematica

Le comunicazioni con colleghi e responsabili possono aver luogo anche mediante strumenti telematici e telefonici

Comporta l'elaborazione di atti amministrativi, i cui risultati possono essere condivisi telematicamente

Prevede che almeno una delle seguenti fasi sia svolta sul "campo": front office, controllo, verifica, verifica esecuzione

CRITERI DI "CONTESTO"

Il personale dispone dei supporti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro da remoto

Il personale può accedere da remoto ai sistemi informativi dell'Ente (cloud, VPN, ecc.)

Il personale necessita di interventi formativi per supportare l'attività in modalità Agile

Il personale è in grado di assicurare il rispetto delle misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati anche personali

A seguito dell'esame attraverso i criteri di cui alla precedente tabella, viene determinato il grado di "smartabilità" di ciascun processo e questo grado può assumere tre diversi "valori":

- Integrale: il processo è interamente (inizio/fine) attuabile in modalità "Agile";
- Parziale: il processo è solo parzialmente, ossia solo alcune fasi dello stesso sono attuabili in modalità "Agile";
- Inibito: il processo non può essere svolto in modalità "Agile" in nessuna delle sue fasi costitutive.

Sulla base degli esiti delle mappature per ciascun servizio e per ciascun addetto ai rispettivi servizi, l'amministrazione ha censito le criticità sia di tipo organizzativo che formativo, che di fatto ostacolano la possibilità di avvalersi di questa modalità di esercizio della prestazione, nel rispetto fondamentale di adeguati standard di servizio, servizio per servizio e dipendente per dipendente, per poter procedere poi alla loro rimozione. In linea generale gli elementi di criticità attengono agli ambiti di seguito riportati a cui l'ente, nel futuro, intende porre, progressivamente rimedio.

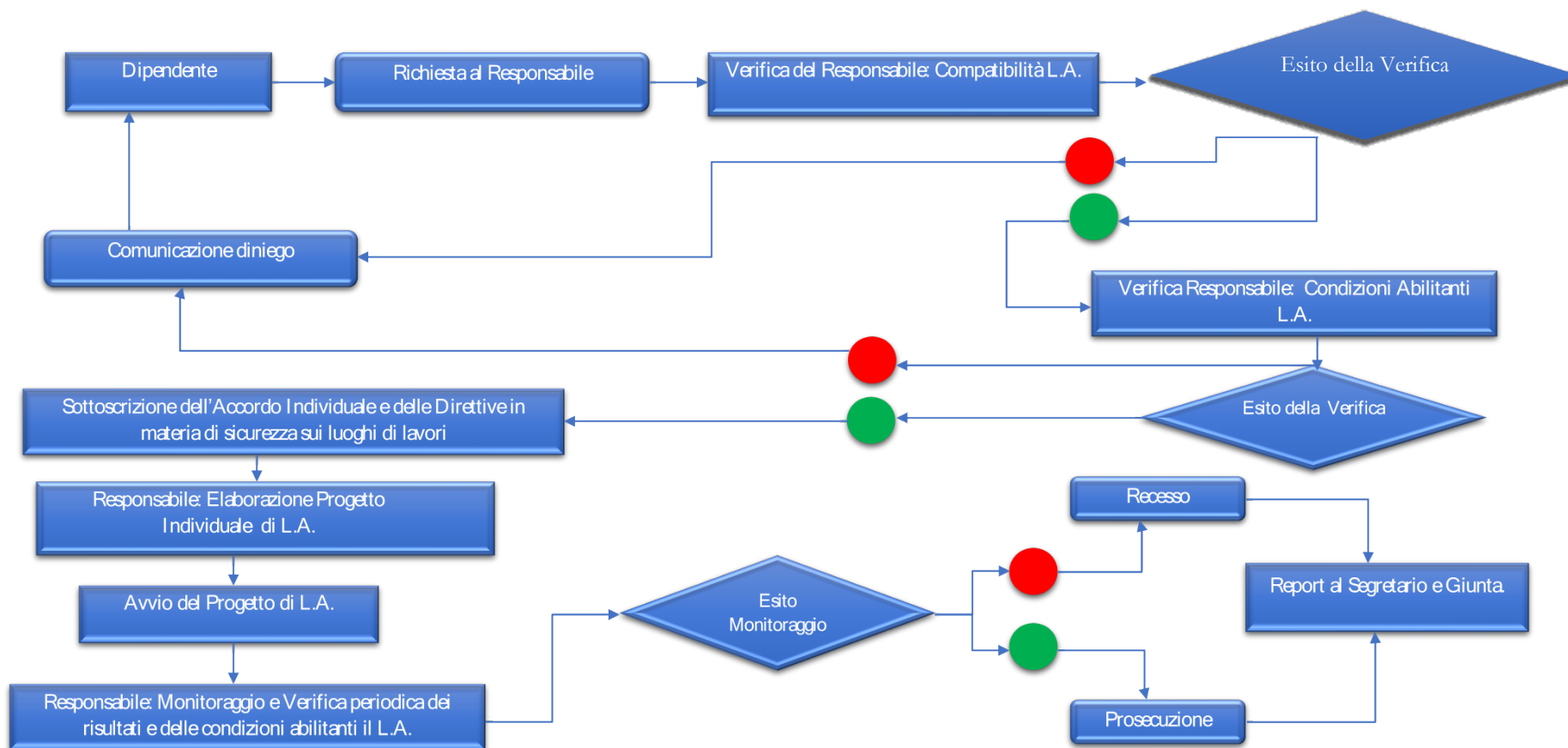
DATO COMPLESSIVO: IMPLEMENTAZIONE MISURE ORGANIZZATIVE/FORMATIVE

MISURE ORGANIZZATIVE / FORMATIVE	2025	2026	2027
Attivare degli interventi formativi per supportare l'attività a distanza	☒	☒	☒
Dotare di supporti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro a distanza	☒	☒	☒

Dotarsi di supporti per consentire l'accesso da remoto ai sistemi informativi dell'Ente	☒	☒	☒
Interventi per assicurare il rispetto delle misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati anche personali	☒	☒	☒

➤ FLOW CHART L.A.

Al fine di garantire un approccio sistematico all'introduzione al Lavoro Agile, l'amministrazione ha ritenuto opportuno rappresentare il flusso che ciascun dipendente e ciascun Responsabile deve seguire nell'introduzione e gestione a regime del Lavoro Agile.



III° III SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

➤ **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

Le recenti riforme del lavoro pubblico investono, tra gli altri aspetti, le modalità di selezione, valutazione e carriera dei dipendenti pubblici che si saldano, a loro volta, alla formazione e alla riprogettazione del sistema dei profili professionali secondo un modello articolato per competenze, ossia conoscenze, capacità tecniche e capacità comportamentali, che diventano il contenuto descrittivo delle famiglie professionali e delle singole posizioni di lavoro presenti all'interno dell'organizzazione. In questo contesto la mappatura dei processi è elemento funzionale per la costruzione - da parte dell'amministrazione - del proprio modello organizzativo di riferimento; la mappatura dei processi, funzionale all'analisi della propria organizzazione lo è anche per altre finalità, quali il controllo di gestione o l'analisi delle aree di rischio in relazione ai fenomeni corruttivi.

La programmazione dei fabbisogni di personale deve tener conto di un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

Le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

Accertato che:

- ❖ nell'anno 2025 sono previste le seguenti cessazioni:
 - n. 1 Funzionario Amministrativo Contabile ex cat. D3
 - n. 1 Operatore Esperto Tecnico

- ❖ nell'anno 2026 è prevista le seguenti cessazioni:
 - n. 1 Funzionario Specialista di Vigilanza ex cat. D
 - n. 1 Operatore Esperto Tecnico

- ❖ nell'anno 2027 è prevista le seguenti cessazioni:
 - n. 1 Operatore Esperto Tecnico
 - n. 1 Operatore Esperto

A seguito di quanto esposto nella sezione III sottosezione I del presente PIAO e nello specifico in relazione alle nuove esigenze sorte e sopra rappresentate si ritiene necessario intervenire modificando la tabella di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 19/07/2024 così come segue:

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE - EX CATEGORIA GIURIDICA D3 e D			
PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI
Funzionario Amministrativo Contabile (ex Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabili)	3	3	0
Funzionario Amministrativo (ex Istruttore Direttivo Amministrativo)	2	2	-
Funzionario Tecnico (ex Istruttore Direttivo Tecnico)	1	1	0
Funzionario Tecnico (ex Istruttore Direttivo Tecnico) – Avviso Pubblico Dipartimento per le Politiche di Coesione - Manifestazione di interesse PN-Cap-Coe-Priorità 1 – Operazione 1.1.2”	1	-	1
Funzionario in Attività Socio-Assistenziali - Pedagogista	1	1	
Funzionario di Vigilanza (ex Istruttore Direttivo di Vigilanza -Comandante Servizio P.M.)	2	1	1
Assistente Sociale	1	1	-
TOTALI:	11	9	2

AREA DEGLI ISTRUTTORI - EX CATEGORIA GIURIDICA C			
Profilo	DOTAZIONE ORGANICA	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI
Istruttore Amministrativo Contabile	4	3	1
Istruttore Tecnico	2	2	0

Agente Polizia Locale	1	1	0
TOTALI:	7	6	1

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - EX CATEGORIA GIURIDICA B3 e B1			
AREA	DOTAZIONE ORGANICA	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI
Operatore Esperto (ex Collaboratore Informatico Amministrativo)	1	1	-
Operatore Esperto Tecnico(ex Esecutore Tecnico)	4	4	-
Operatore Esperto in supporto amministrativo (ex Esecutore Amministrativo Messo)	2	2	
TOTALI:	7	7	0

AREA DEGLI OPERATORI - EX CATEGORIA GIURIDICA A			
AREA	DOTAZIONE ORGANICA	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI
Operatore (Tecnico)	1	1	-
TOTALI:	1	1	-

TOTALE GENERALE:	26	23	3
-------------------------	-----------	-----------	----------

Atteso che la stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili possono essere fatte anche in sovrannumero, cioè per posti non previsti in dotazione organica, si ritiene comunque opportuno rappresentarne qui di seguito la consistenza:

PERSONALE LSU - Extra Dotazione organica

AREA DEGLI OPERATORI - EX CATEGORIA GIURIDICA A	
AREA	N. POSTI DA COPRIRE TRAMITE STABILIZZAZIONE
Operatore (Tecnico)	2

➤ CAPACITÀ ASSUNZIONALE

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Domusnovas, collocandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (26,90%), si configura come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, stante il rispetto del vincolo del contenimento della spesa del personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 (€ 1.112.133,10), prevedendo per l'anno 2025 un incremento della spesa del personale pari al 26,00% delle spese del personale registrate nel 2018 (pari a €. 1.353.000,30) così come stabilito dall'art. 5 del Decreto Ministeriale del 17 marzo 2020;

Rapporto effettivo spesa del personale / media entrate correnti dell'ente	14,80%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 dm - limite massimo consentito	26,90%
Soglia tabella 3 dm	30,90%
% Di incremento della spesa del personale da tabella 2 dm anno 2024	26,00%
Importo incremento valore soglia massima	€ 351.780,08

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili dei Servizi, con esito negativo.

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- Valore Tetto spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 64.750,31
- Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2025: euro 32.113,94

Visti i seguenti valori di riferimento l'Ente:

- prende atto di quanto già intervenuto relativamente alla programmazione prevista nel PIAO 2024-2026 e di seguito rappresentata:

Anno 2024 Assunzioni Personale a Tempo Indeterminato		Area	Assunzioni già previste nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026	Assunzioni già effettuate	Note
PROFILO PROFESSIONALE					
Funzionario	Amministrativo Contabile	Funzionari e dell'elevata qualificazione	2	2	Selezione espletata tramite verticalizzazione – Decorrenza 01/01/2025
Funzionario	Specialista di Vigilanza	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1	1	Selezione espletata tramite verticalizzazione – Decorrenza 01/01/2025

Istruttore	di Vigilanza	Istruttori	1	1	Selezione per soli esami espletata - Assunzione a tempo pieno e indeterminato dal 21/01/2025
Istruttore	Amministrativo	Istruttori	1	1	Selezione espletata tramite verticalizzazione – Decorrenza 01/01/2025
Istruttore	Amministrativo Contabile	Istruttori	2	2	Selezione per soli esami espletata - Assunzione a tempo pieno e indeterminato - Decorrenza 01/04/2025
	Totale		7	7	

- programma le seguenti assunzioni:

Anno 2025 Assunzioni Personale a Tempo Indeterminato	Area	Assunzioni già previste nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026	Numero complessivo posti in programmazione 2025	Numero complessivo posti in programmazione 2026	Numero complessivo posti in programmazione 2027	Note
PROFILO PROFESSIONALE						

Funzionario	Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione		1		Selezione da bandire per mobilità volontaria esterna - Assunzione a tempo indeterminato prevista a seguito della scadenza (Giugno 2025) dell'incarico art. 110 c.1 D. Lgs 267/2000
Funzionario	Tecnico	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1	1		Assunzione tramite Avviso Pubblico Dipartimento per le Politiche di Coesione - Manifestazione di interesse PN-Cap-Coe-Priorità 1 – Operazione 1.1.2” – I costi sono etero-finanziati
Funzionario	Specialista di Vigilanza	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1	1		Concorso pubblico per soli esami - Assunzione a tempo indeterminato per affiancamento del Funzionario di Vigilanza in previsione della cessazione dal Servizio per pensionamento – Procedura in svolgimento - Assunzione prevista Novembre 2025
Istruttore	Amministrativo Contabile	Istruttori	1	1		Assunzione a tempo indeterminato prevista nel 2025 tramite scorrimento graduatoria vigente o concorso previa mobilità volontaria esterna.
Operatore	Tecnico	Operaio Generico	2	2		Attivazione procedure stabilite dalla Regione Sardegna per la stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili – Spesa Eterofinanziata al 100% dalla RAS

							per i primi tre anni e per altri 2 anni al 75% - Extra dotazione organica
	Totale		5	6			

Anno 2025 – Personale a Tempo Determinato	Area	Assunzioni già previste nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026	Assunzioni già effettuate	Numero complessivo posti in programmazione 2025	Note
PROFILO PROFESSIONALE					

Funzionario	Tecnico P.T. 50%	Funzionari e dell'elevata qualificazione	1	1	0	assunzione ai sensi dell'art.110 c.2 D.Lgs.267/2000 con Decreto Sindacale n.4/2024 - Proroga per ulteriori anni 1 (Extra Dotazione Organica)
Istruttore	Tecnico	Istruttori	1	1	0	Convenzione (ai sensi Legge 311/2004 art1 c.557) per incarico a scavalco d'eccedenza per 12 ore settimanali. Prorogato fino al 31/12/2025.
	Totale		2	2	0	

- revoca le seguenti assunzioni previste dal precedente PIAO 2024-2026 (approvato con deliberazione G.C. n. 90 del 06/06/2024 e poi rimodulato con deliberazione G.C. n. 112 del 19/07/2024):

Anno 2025		Area	Assunzioni già previste nel Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024-2026	Note
Revoca Procedure selezioni concorsuali in corso				
Istruttore	Tecnico	Istruttori	1	Selezione per concorso pubblico per soli esami – Assunzione a tempo Indeterminato – Bandita a Ottobre 2024 (procedura revocata)

Il Comune di Domusnovas da atto che i costi a regime delle assunzioni qui sopra riportate risultano all'interno dell'incremento valore soglia di €. 351.780,08 come si evince dal prospetto di seguito riportato:

PIAO 2025-2027

COSTI A REGIME Spesa Annuale (Costi comprensivi di CPDEL, INADEL, INAIL e con l'esclusione dell'IRAP)				
1	AREA FUNZIONARIO (Vigilanza)		€	36.373,82
1	AREA FUNZIONARIO (UFFICIO TECNICO - FONDI DI COESIONE)	Costi eterofinanziati	€	-
1	AREA FUNZIONARIO (tecnico)		€	34.535,84
1	AREA FUNZIONARIO (tecnico) - costo annuale	ex art 110 c. 2 Decreto Lgs 267/2000 - costo annuale Part-time 50%		
		Costo annuale	€	16.618,67
2	AREA FUNZIONARIO (Vigilanza)	(Amministrativo Contabile)		
	- Risparmi dovuti a 2 dipendenti Cat C	Verticalizzazioni	€	69.071,68
			€	63.547,20
		Totale	€	5.524,48
1	AREA FUNZIONARIO (Vigilanza)	Verticalizzazioni	€	36.373,82
	- Risparmi dovuti a 1 dipendente Cat C		€	33.625,36
		Totale	€	2.748,46

1 AREA ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Verticalizzazione	€	31.648,42
- Risparmi dovuti a 1 dipendente Cat B		€	28.790,32
Totale		€	2.858,10
3 AREA ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		€	95.305,88
1 AREA ISTRUTTORE (Vigilanza)		€	33.625,36
1 AREA ISTRUTTORE (Tecnico)	Assunzione ai sensi della Legge 311/2004 art 1 c.557	€	10.588,48
2 AREA OPERATORI (UFFICIO TECNICO)	Costi eterofinanziati	€	-
Totale		Costi a regime	€ 238.179,08

PIANO DI FORMAZIONE

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione quali strumenti strategici volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla collettività. La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze.

Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo

sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. La transizione amministrativa, digitale ed ecologica è possibile soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati
- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Obiettivo del piano della formazione è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE

Sulla base delle priorità degli interventi formativi, emerse dall'analisi sui fabbisogni per il triennio 2025-2027, la formazione si differenzia principalmente in formazione obbligatoria e formazione specialistica. La formazione obbligatoria attiene alle materie dell'anticorruzione, della trasparenza e della

privacy, mentre la formazione specialistica, sarà svolta nelle materie di pertinenza dei vari uffici. Entrambe saranno svolte dall'ente sulla base delle richieste che via via verranno avanzate dai Responsabili di P.O. e dai rispettivi collaboratori.

Il Piano della Formazione 2025 - 2027, come il Piano delle azioni positive, è approvato con il presente documento. Esso tiene conto della direttiva "Zangrillo" 2025 Ministero Pubblica Istruzione, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti.

Pertanto, come previsto dalla citata direttiva, il Comune, tramite i propri organi di competenza:

- definisce, nel presente PIAO, politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni.
- si adopera per il conseguimento dei target PNRR in materia di formazione.
- promuove la formazione dei propri dipendenti, anche attraverso l'utilizzo della Piattaforma Syllabus;
- attiva ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato.
- monitora e rendiconta l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, performance individuale e organizzativa e valore pubblico.

SEZIONE MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario dell'ente e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

SEZIONE/SOTTOSEZIONE	ORGANO	DOCUMENTO	TERMINE
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT NDV/OIV (con RPTC)	Relazione annuale del RPCT Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC 31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

MONITORAGGIO SOTTOSEZIONI

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31.7 dell'anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell'anno successivo a quello di riferimento.

➤ **PERFORMANCE**

Il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel presente piano si svolge secondo le modalità definite per l'attuazione del controllo di gestione.

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i servizi, sulla base delle motivazioni fornite dai Responsabili per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente SMVP (Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance) adottato con Delibera di Giunta Comunale.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione.

➤ SODDISFAZIONE DEGLI UTENTI

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance.

➤ RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli. Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale. Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti" rinvenibile al link:

<https://www.comune.domusnovas.ci.it/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/147/documento/935>

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al Revisore Unico dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, rinvenibile al link:

<https://www.comune.domusnovas.ci.it/zf/index.php/trasparenza/index/visualizza-documento-generico/categoria/147/documento/908>

➤ **STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

➤ **LAVORO AGILE**

Per quanto riguarda la disciplina del lavoro a distanza si fa riferimento a quanto contenuto nella Deliberazione G.C. n.81 del 21/06/2023.

➤ **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI**

In relazione alla sezione 'Organizzazione e Capitale Umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione. Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.