



COMUNE DI ARZACHENA
Provincia di Sassari



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
ANNO 2022/2024

Sommario

Premessa	3
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	4
1.1. CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE.....	4
1.2. COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI.....	4
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	5
2.1 VALORE PUBBLICO.....	5
2.2 PERFORMANCE.....	15
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	16
Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	16
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	16
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	19
3.2.1 Premessa	19
3.2.2 Livello di attuazione e sviluppo	21
3.2.3 Modalità attuative.....	23
3.2.4 Soggetti, processi e strumenti.....	24
3.2.5 Programma di sviluppo del lavoro agile.....	25
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	27
3.4 Azioni positive.....	28
Sezione 4. Monitoraggio	28

Premessa

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Il PIAO ha durata triennale, deve essere aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali;
 - e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti del Piano, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Il comune di Arzachena, al fine di non interrompere il ciclo di gestione della performance relativamente al triennio 2022-2024, ha definito ed assegnato gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa per l'anno 2022, con [Delibera della Giunta Comunale n. 120 del 08/06/2022](#), si rimanda a tali atti per il dettaglio delle attività previste per il 2022 (<https://www.comunearzachena.it/amministrazione-trasparente3/performances/piano-della-performance/2855-piano-della-performance-2022>).

In ossequio al decreto di attuazione e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione del nuovo documento di programmazione (PIAO), il Comune ha predisposto il presente documento, come documento unico che racchiuda le diverse prospettive programmatiche e finalizzato alla creazione di Valore Pubblico (VP).

In particolare viene data evidenza:

- alle strategie per creare VP;
- agli obiettivi di performance per realizzare le strategie e creare VP;
- alle misure di gestione dei rischi per evitare la dispersione del VP;
- alla salute organizzativa e professionale, funzionale alla creazione di VP.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE

Il Comune di Arzachena diventa autonomo nel 1922. Il territorio si estende per oltre 228 chilometri di superficie e 88 di fascia costiera.

Oltre al nucleo urbano principale, sono presenti otto centri abitati minori (Porto Cervo, Abbiadori, Liscia di Vacca, Poltu Quatu, Baja Sardinia, Cannigione, La Conia, Tanca Manna), aventi una rilevanza demografica di carattere prettamente stagionale.

Arzachena, con i suoi quasi 14.000 abitanti, è tra i più popolosi comuni della Gallura e riveste, all'interno dell'area vasta, un ruolo molto importante dal punto di vista socio-economico. Supportata logisticamente dalla vicinanza strategica di un porto e di un aeroporto di livello internazionale, si caratterizza per il suo marcato dinamismo anche sotto l'aspetto demografico, con una popolazione che rispetto agli anni Sessanta è triplicata, e che cresce al ritmo di circa il 16% ogni 10 anni.

La sua economia, che in passato era incentrata sull'agricoltura e sulla pastorizia, è ora basata principalmente sul turismo, anche grazie alla consistente capacità ricettiva. Arzachena è infatti uno dei poli turistici più importanti dell'Isola con una capacità di oltre 14.000 posti letto, in costante aumento. Una peculiarità, questa, strettamente connessa alla presenza nel proprio territorio della celeberrima zona costiera denominata "Costa Smeralda". Ma anche alla bellezza dei tesori archeologici di grande valore culturale, e di quelli naturalistici, come per esempio lo Stagno Saloni, i caratteristici rilievi granitici che fanno da contorno ad una natura selvaggia e incontaminata, oltre alle meravigliose spiagge disseminate lungo le coste.

Il Comune persegue le seguenti finalità istituzionali:

1. esercita i propri poteri perseguendo le finalità stabilite dallo Statuto e i principi generali affermati dall'ordinamento;
2. coordina l'attività dei propri organi nelle forme più idonee per recepire, nel loro complesso, i bisogni e gli interessi generali espressi dalla Comunità e indirizza il funzionamento della propria organizzazione affinché provveda a soddisfarli;
3. assume le iniziative e promuove gli interventi necessari per assicurare pari dignità ai cittadini e per tutelarne i diritti fondamentali, ispirando la sua azione a principi di equità e di solidarietà, per il superamento degli squilibri economici e sociali esistenti nella Comunità;
4. agevola e incoraggia quelle iniziative dei cittadini che si associano al fine di conseguire la tutela e il benessere sociale economico della Comunità e di quei settori di essa particolarmente colpiti da necessità e da bisogni. In tale ambito rivolge particolare attenzione alle associazioni di volontariato;
5. promuove e sostiene le iniziative e gli interventi dello Stato, della Regione e degli altri soggetti che concorrono allo sviluppo civile, economico e sociale dei cittadini;
6. attiva e/o partecipa a forme di collaborazione e cooperazione con gli altri soggetti del sistema delle autonomie, per l'esercizio associato di funzioni e servizi sovra e pluricomunali, con il fine di: conseguire più elevati livelli di efficienza e di efficacia nelle gestioni, ampliare e agevolare la fruizione delle utilità sociali ai cittadini, rendere economico e equo il concorso finanziario per le stesse richieste;
7. promuove e partecipa alla realizzazione di accordi fra enti locali compresi in ambiti territoriali caratterizzati da comuni tradizioni storico-culturali e da vocazioni economico-sociali omogenee, per rendere armonico il processo complessivo di sviluppo della comunità attraverso il confronto e il coordinamento dei rispettivi programmi.

COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI

Per il perseguimento delle proprie finalità il Comune di Arzachena svolge le seguenti funzioni:

- l'organizzazione generale dell'amministrazione, la gestione finanziaria, quella contabile e il controllo;
- l'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, compresi i servizi di

- trasporto pubblico comunale;
- il catasto, a eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
 - la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
 - le attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile, e di coordinamento dei primi soccorsi;
 - l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio, smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
 - la progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali e l'erogazione delle relative prestazioni ai cittadini;
 - l'edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza della Provincia e con relativa organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
 - la polizia municipale e la polizia amministrativa locale;
 - la tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e i compiti in materia di servizi anagrafici, nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale e i servizi in materia statistica;
 - alle sopra menzionate funzioni fondamentali si aggiungono le funzioni trasferite dalla Regione Sardegna con la legge regionale n 9 del 12/06/2006 e successive modifiche ed integrazioni in particolare in materia di Artigianato – Industria - Energia elettrica - Miniere e risorse geotermiche - Fiere, mercati e disposizioni in materia di commercio – Turismo - Edilizia residenziale pubblica – Demanio - Aree protette - Tutela delle acque - Inquinamento atmosferico - Inquinamento elettromagnetico- Inquinamento acustico - Gestione dei rifiuti - Risorse idriche e difesa del suolo – Viabilità – Trasporti - Protezione civile - Istruzione scolastica - Beni culturali - Attività culturali – Sport.

Per lo svolgimento delle funzioni assegnategli il Comune ha suddiviso le attività su 6 settori, oltre al Servizio di Polizia Locale in Staff al Sindaco:

SETTORE 1	Affari Generali, Personale e Servizi Sociali
SETTORE 2	Pianificazione territoriale, Urbanistica, Tutela del paesaggio, Edilizia privata, Patrimonio
SETTORE 3	Finanziario e tributi
SETTORE 4	Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ambiente e Patrimonio
SETTORE 5	Attività produttive, promozione turistica, cultura, sport e spettacolo
SETTORE 6	Avvocatura Comunale
	Servizio di Polizia locale (Staff del Sindaco)

Il Comune di Arzachena ha sede legale a Arzachena in via Firenze n.2, ed ha uffici dislocati in:

- Piazza On. Filigheddu, n. 1;
- Piazza Risorgimento;
- Via Raimondo Chiodino, snc;
- Via Francesco Crispi, 5;

Il Comune di Arzachena inoltre per la sua mission si avvale altresì di 1 Società Partecipate e 2 Enti Pubblici Partecipati come di seguito indicato:

GE.SE.CO. Arzachena S.U.R.L.	Servizi di pubblica utilità affidati dal socio unico
Ente Governo Ambito della Sardegna (ex ATO)	Gestione ambito ottimale servizio idrico integrato
ABBANO S.p.a.	Gestione servizio idrico integrato

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

VALORE PUBBLICO

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 23/12/2021, è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, nel quale sono stati sviluppati gli obiettivi strategici nella programmazione dell'azione amministrativa annuale e pluriennale. Secondo le Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica "L'ente crea Valore Pubblico quando consegue un miglioramento congiunto degli impatti esterni [livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi] ed interni [livello di salute dell'ente]: per creare Valore a favore di cittadini e utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'ente deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili". Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario ecc.) degli utenti e degli altri stakeholders creato dall'amministrazione pubblica. In fase di programmazione, il "Valore da creare" ispira le performance istituzionali, che a loro volta orientano le performance organizzative e quelle individuali. In fase consuntiva, si misura e valuta il contributo delle performance individuali al conseguimento delle performance organizzative, da queste a quelle istituzionali, e quindi al "Valore generato o consumato".

La logica piramidale di generazione di Valore si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei diversi livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel livello 1.

Di seguito vengono riportati gli indirizzi di governo articolati in macrotemi:

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	Riorganizzazione della macchina amministrativa al fine del miglioramento dei servizi comunali	Creare ed attivare uffici, dotati di personale qualificato, preposti al reperimento di risorse finanziarie pubbliche e private attraverso la progettazione e la partecipazione a bandi ed iniziative in rete con altre realtà sovramunicipali (Unione Europea, Regione, Unione dei Comuni)	Settore 3	Assessorato Finanze, Programmazione, Patrimonio, Politiche del lavoro e giovanili
Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	Riorganizzazione della macchina amministrativa al fine del miglioramento dei servizi comunali	Riorganizzare alcuni servizi in carico a la Società in-house al fine di ottimizzare e reindirizzare le risorse finanziarie	Attività che coinvolge tutti i Settori che affidano servizi, coordinata dal Settore 3	Assessorato Servizi Sociali e Società Ge.Se.Co.
Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	Trasparenza e Anticorruzione	Analisi del contesto interno mediante verifica de la mappatura dei processi organizzativi del l'Ente al fine de la valutazione del rischio corruttivo e de l'individuazione di misure di prevenzione adeguate e sostenibili, a la luce de le nuove linee guida ANAC in materia di rotazione ordinaria e ricognizione sul ruolo e le funzioni del RPCT e sulle norme attuative	Attività che coinvolge tutti i Settori, coordinata dal Segretario Generale	Sindaco

Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	Una Politica a misura d'Uomo	Attivazione di un Laboratorio Politico Permanente per il confronto e la condivisione delle proposte e delle idee	Settore 1	Assessorato Attività produttive, Commercio, Trasporti, Agricoltura e Artigianato
Una città più moderna ed efficiente	Manutenzione e decoro urbano	Attivazione di uno "spazio della quotidianità" per accogliere segnalazioni, idee e per risolvere in tempo reale le emergenze riguardanti strade, impianti sportivi, edifici scolastici ed edifici pubblici in generale	Settore 2	Assessorato Lavori Pubblici e Manutenzioni
Una città più moderna ed efficiente	Opere incomplete e programmate	Avviare le opere già programmate e portare a termine quelle incomplete (es. porto di Cannigione, area artigianale, lungomare Baja Sardinia, infrastrutture Cudacciolu, ecc.)	Settore 2	Assessorato Lavori Pubblici e Manutenzioni
Una città più moderna ed efficiente	Opere incomplete e programmate	Riattivare l'iter per il reperimento di finanziamenti finalizzati alla realizzazione del Cimitero a Cannigione e all'ampliamento del Cimitero di Santa Teresina	Settore 2	Assessorato Lavori Pubblici e Manutenzioni
Una città più moderna ed efficiente	Edilizia scolastica e nuove opere	Promuovere nuove opere come l'ampliamento della mensa delle scuole elementari, un'area verde attrezzata in zona Lu Narili e una chiesetta all'interno del nuovo ampliamento della zona cimiteriale di Arzachena	Settore 2	Assessorato Lavori Pubblici e Manutenzioni

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Valorizzazione del territorio e delle eccellenze locali	Sviluppo del marketing territoriale	Puntare sulle eccellenze culturali, programmando un numero minore di eventi e manifestazioni di grande qualità e collocati in periodi strategici, anche nell'ottica della destagionalizzazione	Settore 5	Sindaco
Valorizzazione del territorio e delle eccellenze locali	Sviluppo del marketing territoriale	Riqualificazione e valorizzazione dei "Luoghi della Cultura", rilancio dell'immagine del "FUNGO" ed in generale di tutto il patrimonio archeologico	Settore 5	Consigliere Delegato Cultura, Beni archeologici, Spettacolo e Sport

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Inclusione e coesione sociale	Promozione di politiche sociali attive	Riqualificazione ed ampliamento degli spazi dedicati a l'Istruzione ed a le strutture sportive e ricreative con la contestuale promozione ed organizzazione di manifestazioni ed eventi che favoriscano la cultura de lo sport quale veicolo di partecipazione e integrazione sociale	Settore 1 Settore 2 Settore 5	Consigliere Delegato Pubblica Istruzione, Edilizia scolastica e Ambiente Consigliere Delegato Cultura, Beni archeologici, Spettacolo e Sport

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	Sviluppo del marketing territoriale	Creare e favorire reti territoriali e di comunicazione attorno a giacimenti naturali, culturali, gastronomici e artigianali	Settore 5	Sindaco
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	Conservazione e valorizzazione del paesaggio e promozione de le be lezze naturali	Incentivare il turismo sostenibile e la valorizzazione del territorio ne le sue varie componenti paesaggistiche-culturali-ambientali, anche attraverso la co laborazione con Università ed altri enti e soggetti pubblici e privati	Settore 5	Sindaco
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	Conservazione e valorizzazione del paesaggio e promozione de le be lezze naturali	Incentivare e favorire nuovi mode li turistici eco- compatibili, quali il cicloturismo e le attività co legate a l'accoglienza sostenibile	Settore 5	Sindaco

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Una città più moderna ed efficiente	Manutenzione e decoro urbano	Redigere ed attuare un piano di decoro urbano volto al recupero e al rilancio del centro storico e de l'immagine complessiva del territorio uniformando, per zone omogenee, l'arredo urbano, la cartel lonistica informativa, gli elementi architettonici (ecc.) e recuperando ambiti urbani degradati	Settore 2	Assessore ai Lori Pubblici Consigliere delegato Governo del territorio
Attuare una nuova governance territoriale	Costruire in modo condiviso e partecipato lo sviluppo futuro del territorio	Riordino degli strumenti urbanistici esistenti attraverso l'analisi de l'attuale contesto normativo e de la rappresentazione dettagliata de l'intero territorio	Settore 2	Consigliere delegato Governo del territorio

Attuare una nuova governance territoriale	Costruire in modo condiviso e partecipato lo sviluppo futuro del territorio	Sviluppo de l'identità urbana e territoriale attraverso il potenziamento de le strategie di avvicinamento dei borghi al centro storico e del nucleo di antica formazione al mare	Settore 2	Consigliere delegato Governo del territorio
Attuare una nuova governance territoriale	Costruire in modo condiviso e partecipato lo sviluppo futuro del territorio	Gestione Ufficio del Piano quale base de la pianificazione territoriale nel quale dovranno confluire le proposte ed i progetti scaturenti da le commissioni e dai tavoli tematici	Settore 2	Consigliere delegato Governo del territorio
Attuare una nuova governance territoriale	Costruire in modo condiviso e partecipato lo sviluppo futuro del territorio	Sviluppo di piani e progetti strategici di comparto a medio e lungo termine attraverso i quali tracciare la strada per lo sviluppo de la città e del suo territorio	Settore 2	Consigliere delegato Governo del territorio

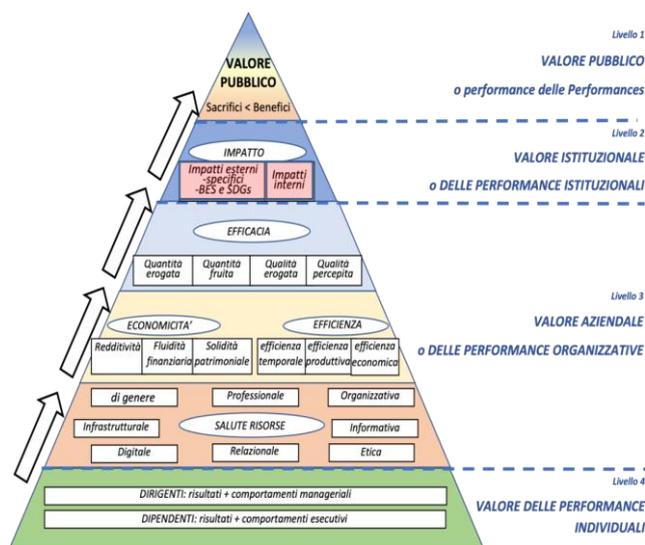
Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	Conservazione e valorizzazione del paesaggio e promozione de le be lezze naturali	Tutelare, valorizzare e regolamentare il verde pubblico e l'ambiente, anche attraverso campagne di sensibilizzazione rivolte a le nuove generazioni, in collaborazione con gli istituti scolastici	Settore 2	Consigliere Delegato Pubblica Istruzione, Edilizia scolastica e Ambiente
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	Conservazione e valorizzazione del paesaggio e promozione de le be lezze naturali	Miglioramento de la gestione dei rifiuti solidi urbani mediante una costante azione di controllo e vigilanza sullo stato di attuazione del servizio	Settore 2	Consigliere Delegato Pubblica Istruzione, Edilizia scolastica e Ambiente
Una città più moderna ed efficiente	Manutenzione e decoro urbano	Valorizzare ed ottimizzare le aree verdi e gli edifici pubblici dismessi anche attraverso convenzioni per la gestione con i privati	Settore 2	Assessorato ai Lavori Pubblici e Manutenzioni Consigliere Delegato Pubblica Istruzione, Edilizia scolastica e Ambiente

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Inclusione e coesione sociale	Collaborazione con enti, associazioni locali ed altri soggetti privati portatori di interessi	Cura ed attenzione verso i più deboli (bambini, anziani, disabili) e verso chi si trova in una reale situazione di necessità e di bisogno per malattia, povertà, disoccupazione ed emarginazione anche attraverso la collaborazione con le scuole e con le associazioni impegnate nel sociale	Settore 1	Assessorato Servizi Sociali e Società Ge.Se.Co.

Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	Riorganizzazione de la macchina amministrativa al fine del miglioramento dei servizi comunali	Attivare tavoli di dialogo con l'ATS (Azienda a Tutela de la Salute) finalizzati a l'implementazione dei servizi e a la creazione di un presidio medico H24 nei periodi di maggiore afflusso	Settore 1	Sindaco
---	---	--	-----------	---------

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Sostenere lo sviluppo e il tessuto economico-sociale	Collaborazione con enti, associazioni locali ed altri soggetti privati portatori di interessi	Incentivare la creazione di cooperative e imprese locali connesse al settore de l'agroalimentare e de l'artigianato anche attraverso l'istituzione di un marchio territoriale di origine comunale - D.E.C.O.	Settore 5	Assessorato Attività produttive, Commercio, Trasporti, Agricoltura e Artigianato Assessorato Finanze, Programmazione, Patrimonio, Politiche del lavoro e giovanili

Obiettivo Strategico	Strategia	Intervento	Settore	Referente politico
Sostenere lo sviluppo e il tessuto economico-sociale	Collaborazione con enti, associazioni locali ed altri soggetti privati portatori di interessi	Attivazione di percorsi formativi mirati a l'acquisizione di nuove competenze professionali finalizzate a l'inserimento ed al reinserimento nei nuovi mercati del lavoro	Settore 5	Assessorato Finanze, Programmazione, Patrimonio, Politiche del lavoro e giovanili
Sostenere lo sviluppo e il tessuto economico-sociale	Collaborazione con enti, associazioni locali ed altri soggetti privati portatori di interessi	Incremento di politiche giovanili che indirizzino verso l'acquisizione di brevetti, certificazioni ed altri titoli abilitativi connessi al settore alberghiero, agroalimentare, balneare e nautico	Settore 5	Assessorato Finanze, Programmazione, Patrimonio, Politiche del lavoro e giovanili
Sostenere lo sviluppo e il tessuto economico-sociale	Collaborazione con enti, associazioni locali ed altri soggetti privati portatori di interessi	Creare tavoli di concertazione con le varie associazioni di categoria per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e per individuare le priorità e le emergenze	Settore 5	Sindaco Assessorato Finanze, Programmazione, Patrimonio, Politiche del lavoro e giovanili



“La piramide del valore” (Deidda Gagliardo)

In questa prima fase di applicazione del Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione, il Comune ha valutato il Valore Pubblico in base agli impatti che si determineranno a seguito del raggiungimento degli obiettivi di Performance previsti per l’anno 2022.

Come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Arzachena, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 03/05/2018, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n° 183 del 04/12/2020, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell’Amministrazione, con gli obiettivi strategici previsti nel Documento Unico di Programmazione, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati appunto nella SES del Documento Unico di Programmazione.

Gli impatti di ricaduta del raggiungimento degli obiettivi sono elaborati, in relazione ai beneficiari e agli stakeholders del Comune, con riferimento alla mission del Comune sia dal punto di vista esterno (outcome): Economico, Sociale e Ambientale; sia dal punto di vista interno (income): Organizzativo.

L’impatto economico, la creazione di valore attraverso prodotti, contributi e/o servizi erogati a favore dei beneficiari delle risorse del Comune, è individuato nelle attività di spesa e distribuzione delle risorse del Comune, considerando, in termini di valutazione iniziale (baseline e VP di partenza), l’attività caratteristica del Comune volta alla sua capacità di miglioramento (target e VPatteso) di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

L’impatto sociale, la creazione di valore attraverso prodotti e/o servizi generati dal Comune in grado di migliorare la vita delle persone, prende in considerazione le ricadute che gli interventi del Comune hanno sulla collettività amministrata in termini, principalmente, di servizi resi alla popolazione.

L’impatto ambientale, legato alla tutela dell’ambiente con riduzioni dell’impatto ambientale nelle fasi produttive e nell’attenzione al consumo delle risorse naturali, risultante più residuale, considera l’attività che il Comune porta avanti in termini di miglioramento dell’efficientamento energetico e della creazione di infrastrutture che migliorino i servizi offerti, in particolare dal punto di vista della sostenibilità ambientale.

L’impatto organizzativo, garantendo giustizia e uguaglianza nel trattamento dei dipendenti, creando condizioni di sicurezza nel posto di lavoro e infondendo senso di appartenenza in chi lavora, riguarda l’attività portata avanti dalla struttura interna del Comune, la cui buona organizzazione incide nel miglioramento dei processi di raggiungimento degli obiettivi e di realizzazione delle attività assegnate.

Di seguito si evidenzia, per ciascun obiettivo strategico perseguito dal Comune, il peso dell’impatto (economico, sociale, ambientale e organizzativo), la baseline relativa all’anno 2021 (calcolato in una scala di valori da 1 a 5) e il target previsto al 31/12/2022 (calcolato in una scala di valori da 1 a 5):

VALORE PUBBLICO								
OBIETTIVI STRATEGICI 2017/2022		IMPATTI			Baseline 2021	Valore pubblico di partenza	Target 2022	Valore pubblico atteso
Promozione di un dialogo costante tra amministrazione e cittadini	15%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	25%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	30%	1		2	
			AMBIENTALE	5%	1		1	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	40%	1		2	
Una città più moderna ed efficiente	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	30%	1	1,00	1	1,33
			SOCIALE	30%	1		1	
			AMBIENTALE	5%	1		1	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	35%	1		1	
Valorizzazione del territorio e delle eccellenze locali	15%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	20%	1		2	
			AMBIENTALE	30%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		1	
Inclusione e coesione sociale	15%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	30%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	50%	1		2	
			AMBIENTALE	10%	1		1	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		1	

Sostenere lo sviluppo e il tessuto economico- sociale	15%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	20%	1		2	
			AMBIENTALE	15%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	15%	1		1	
Turismo come settore trainante de l'economia locale in un'ottica di sviluppo sostenibile	20%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	20%	1		2	
			AMBIENTALE	30%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		1	
Attuare una nuova governance territoriale	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	40%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	20%	1		1	
			AMBIENTALE	10%	1		1	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	30%	1		2	

La valutazione del Valore Pubblico atteso è quindi la media ponderata degli impatti applicati agli indirizzi strategici, parametrati in base alle attività definite dal POA per il 2022, rispetto alla situazione di partenza (Baseline 2021 e Valore Pubblico di Partenza), valutata con la prospettiva di raggiungere risultati superiori tra tutti gli impatti degli obiettivi previsti.

La valutazione ponderata del Comune evidenzia un Valore Pubblico atteso, maggiore del 50% rispetto alla situazione di partenza iniziale (dal valore pubblico di partenza pari a 1,00 ad un valore pubblico atteso pari al 2,00):

OBIETTIVI STRATEGICI 2018-2022	IMPATTI			Baseline 2021	Valore pubblico di partenza	Target 2022	Valore pubblico atteso	Incremento degli impatti
Comune Arzachena	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	39%	1,00	1,00	2,00	2,00	+ 50,00%
		SOCIALE	28%	1,00		2,00		+ 50,00%
		AMBIENTALE	18%	1,00		2,00		+ 50,00%
	INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	15%	1,00		2,00		+ 50,00%

2.1 PERFORMANCE

Il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance del Comune di Arzachena è finalizzato a misurare e valutare la performance nelle seguenti due dimensioni: organizzativa e individuale.

La misurazione e valutazione della performance rappresenta la fase consuntiva del ciclo di gestione della performance, ovvero la fase in cui sono evidenziati i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, gli scostamenti rilevati con le relative cause endogene o esogene che le hanno generate e le eventuali azioni correttive da adottare.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'Amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'Ente, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi.

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai Dirigenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il piano delle performance ha durata triennale ed è articolato in modo che per ogni area strategica e relativo obiettivo strategico vengano definiti i programmi operativi e gli obiettivi generali di programma; esso inoltre è accompagnato da un dettagliato crono programma che evidenzia le macro-azioni previste nel triennio considerato per ogni programma/progetto.

Il piano delle performance è aggiornato annualmente e il primo anno del piano costituisce il programma annuale dell'attività dell'ente, per ogni programma/progetto/macro-attività sono indicati:

- Azioni previste nell'anno di riferimento;
- Obiettivo operativo del programma/progetto/macro-attività;
- Indicatori, da utilizzare come parametro obiettivo;
- Peso dell'indicatore
- Valore atteso di risultato.

L'Ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'Amministrazione, con il DUP, con il bilancio di previsione dell'Ente, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, il ciclo di gestione delle performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai Dirigenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Con la [deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 08/06/2022](#) si è provveduto all' "APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI. INTEGRAZIONE PIANO ECONOMICO DI GESTIONE 2022/2024 APPROVATO CON DGC N. 18/2022" A tali atti si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con delibera [della Giunta Comunale n. 88 del 29.04.2022](#) è stato approvato il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A tale atto, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'ente è stata aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 del 10/06/2021 come di seguito:

Attualmente l'ente è organizzato con 6 settori, oltre il Servizio di Polizia Locale suddivisi come segue:

SETTORE 1	Affari Generali, Personale e Servizi Sociali
SETTORE 2	Pianificazione territoriale, Urbanistica, Tutela del paesaggio, Edilizia privata, Patrimonio
SETTORE 3	Finanziario e tributi
SETTORE 4	Lavori Pubblici, Manutenzioni, Ambiente e Patrimonio
SETTORE 5	Attività produttive, promozione turistica, cultura, sport e spettacolo
SETTORE 6	Avvocatura Comunale
Servizio di Polizia locale (Staff del Sindaco)	

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 176 del 07/08/2018, è stata approvata la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Al 30/09/2022, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N. 115</i>
<i>DONNE</i>	<i>N. 55</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N. 60</i>

Così suddivisi per Settore di cui l'ampiezza delle Unità Organizzative (Settori) in termini di numero dei dipendenti in servizio:

Settore n. 1 - Servizi Affari Generali, Personale e Servizi sociali							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
B1	ESECUTORE/COLLABORAT.	2	2	C4	ISTRUTTORE AMMINISTR.	3	3
B3	ESECUTORE/COLLABORAT.	7	6	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	5	5

B5	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C1	ISTRUTTORE AMMINISTR.	6	5	D5	FUNZIONARIO	1	1
C3	ISTRUTTORE AMMINISTR.	3	3	DIR	DIRIGENTE	1	1
TOTALE						30	28
Settore n. 2 - Servizi Tecnici							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
B3	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	C4	ISTRUTTORE AMMINISTR./TECNICO	3	3
B6	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	3
C1	ISTRUTTORE AMMINISTR./TECNICO	8	7	DIR	DIRIGENTE	1	1
TOTALE						17	16

Settore n. 3 - Servizi Finanziario e Tributi							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
A3	OPERAIO	1	1	C4	ISTRUTTORE AMMINISTR.	2	2
B3	ESECUTORE/COLLABORAT.	3	3	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	2	2
C1	ISTRUTTORE AMMINISTR.	3	2	D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C2	ISTRUTTORE AMMINISTR.	1	1	D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
C3	ISTRUTTORE AMMINISTR.	2	2	DIR	DIRIGENTE	1	1
TOTALE						17	16

Settore n. 4 - Servizi LL.PP., Manutenzioni e Ambiente							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
A1	OPERAIO/OPERATORE	3	3	C1	ISTRUTTORE AMMINISTR./TECNICO3	4	3
B1	OPERAIO	2	2	C2	ISTRUTTORE TECNICO	1	1
B3	ESECUTORE/COLLABORAT.	2	2	C4	ISTRUTTORE TECNICO	2	2
B4	ESECUTORE/COLLABORAT.	2	2	D1	ISTRUTTORE DIRET./TECNICO	5	5
B6	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	D5	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	1
				DIR	DIRIGENTE	1	1
TOTALE						24	23

Settore n. 5 – Servizi Cultura, Sport, Spettacolo, Turismo, Commercio e Att. Produttive, SUAPE							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
B1	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	C3	ISTRUTTORE AMMINISTR.	2	2
B6	ESECUTORE/COLLABORAT.	1	1	C4	ISTRUTTORE AMMINISTR.	1	1
C1	ISTRUTTORE AMMINISTR.	2	2	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	3	3
				DIR	DIRIGENTE	1	1
TOTALE						11	11

Settore n. 6 – Servizio Avvocatura							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
C4	ISTRUTTORE AMMINISTR.	1	1	D1	ISTRUTTORE DIR./AVVOCATO	1	1
				DIR	DIRIGENTE/AVVOCATO	1	1
TOTALE							3

Servizio Polizia Locale							
CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive	CATEGORIA/POS. ECONOMICA		Piano fabbisogno	Presenze effettive
B3	ESECUTORE/COLLABORAT	1	1	C3	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1
C1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	8	7	C4	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	5	5
C2	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	1	1	D1	ISTR. DIRET. DI VIGILANZA	4	3
TOTALE						19	18

Composizione del personale secondo i livelli di responsabilità:

Categorie	Uomini	Donne
Dirigenti (compreso il Segretario Generale)	5	2
Funzionari (D3)	1	1
Istruttori Direttivi (D)	15	10
Istruttori (C)	27	27
Collaboratori prof. (B3)	5	11
Esecutori (B1)	5	3

Operatori (A)	2	2
Totale	60	56

Staff T.D.	0	3
Dipendenti a Tempo determinato	Uomini	Donne
Dirigenti *	1	
Istruttori Direttivi (D1) T.D.	1	
Istruttori (C) T.D.	6	2
Esecutori (B1) T.D.		
Operatori (A1) T. D		
Totale	8	2

3.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.1.1. PREMESSA

Riferimenti normativi

La Legge n.81/2017, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ha introdotto per la prima volta una vera e propria disciplina del lavoro agile, inteso, ai sensi dell’art.18, come una “modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.

La pandemia da COVID-19, ha rappresentato una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile all’interno delle pubbliche amministrazioni. Le esigenze di gestione e contenimento dell’emergenza sanitaria, hanno potenziato e, talvolta imposto, come nel nostro caso, il ricorso allo smart-working come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa anche in deroga alla disciplina degli accordi individuali e degli obblighi informativi sanciti dalla legge 81/2017.

L’emergenza epidemiologica ha portato al superamento del regime sperimentale del lavoro agile nella pubblica amministrazione e all’introduzione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), previsto dall’art. 14, comma 1, della Legge 124/2015, come modificato dall’art. 263, comma 4 bis, del Decreto Legge 34/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 77/2020.

In base al citato art. 263, “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della

qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”

Ai sensi della disposizione di cui sopra, il POLA rappresentava un documento di programmazione organizzativa adottato dall'Amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali, entro il 31 gennaio di ciascun anno – a partire dal 2021 – quale sezione del Piano della Performance.

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

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

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica, il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, è soltanto quella svolta in presenza. Si è tornati, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

In questa fase di trasformazione, in attesa di una disciplina più compiuta da parte della contrattazione collettiva, il lavoro agile è previsto solo nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:
 - i. gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - ii. le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
 - iii. le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento, in presenza, della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno:

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

La Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione, stabilisce che: “ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare

momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile". In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

Da ultimo, con il DL 24 del 24 marzo 2022 cd. "Decreto Riaperture" è cessato lo stato di emergenza al 31 marzo 2022.

Il quadro sopra delineato sarà completato dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede aperto il confronto sui seguenti temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.

3.1.2. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Il Comune di Arzachena con atto di [G.C. n 55 del 07/04/2022](#) ha approvato un disciplinare provvisorio su un Piano Operativo di Lavoro Agile, al quale si rimanda.

Cronoprogramma Realizzazione

OBIETTIVO	2022	2023	2024
Analisi attività compatibili	Entro il 31/12/2022	Rivalutazione	Rivalutazione
individuazione per ogni servizio dei dipendenti compatibili con le attività	Analisi dell'organizzazione del settore ad opera del dirigente al fine di definire la Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività entro il 31/12/2022	Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività almeno una percentuale del 15%	Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività almeno una percentuale del 15%
Predisposizione bozza Regolamento POLA	Entro il 30/11/2022		
Verifica ed eventuale implementazione degli strumenti digitali ed informatici	Entro il 20/12/2022		
Sottoposizione Bozza di Regolamento al tavolo di contrattazione	Entro il 20/12/2022		
Avvio attività in L.A.		Entro il 30 gennaio	

3.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 30/11/2021 successivamente modificata con deliberazioni G.C. n. 38 del 16/02/2022, e G.C. n. 176 del 14/07/2022. A tali atti, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

La capacità assunzionale del Comune di Arzachena si può così riassumere:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	14000	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2022	27,00%	31,00%	%	€		
Entrate correnti		FCDE	2.420.000,0 0 €	19,00	809.936,42		
Ultimo Rendiconto	33.908.578, 54 €	Media - FCDE	30.776.380, 28 €	%	€		
Penultimo rendiconto	33.815.572, 64 €	Rapporto Spesa/Entrate		Incremento spesa - I FASCIA			
Terzultimo rendiconto	31.864.989, 65 €	14,55%		%	€		
Spesa del personale		Collocazione ente		18,09	809.936,42		
Ultimo rendiconto	4.477.515,2 6 €	Prima fascia		%	€		
Anno 2018	4.262.823,2 6 €	FCDE					
Margini assunzionali							
0,00 €							
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa					
0,00 €		809.936,42 €					
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,0 0%	33,00 %	34,00%	35,0 0%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,0 0%	33,00 %	34,00%	35,0 0%

Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

3.3 Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive è stato approvato con deliberazione G.C. n. 16 del 17/02/2022, Ai cui dati si rimanda.

Sezione 4. Monitoraggio

Nel ciclo di gestione della performance del Comune di Arzachena, come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 183 del 04/12/2020, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell'Amministrazione, con il Documento Unico di Programmazione, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati dal DUP con la delibera del Consiglio Comunale n. 44 del 03/10/2022.

Il ciclo della performance relativo all'annualità 2022, ha preso avvio con l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 cui ha fatto seguito l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2022/2024 del Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 8/6/2022.

La valutazione della performance del Comune di Arzachena si sviluppa su due livelli:

1. valutazione della performance organizzativa, mediante la valutazione degli indicatori stabiliti nella fase di programmazione operativa per ogni obiettivo di performance organizzativa cui concorrono tutti i settori.
2. valutazione della performance individuale, mediante la valutazione degli indicatori stabiliti nella fase di programmazione per ogni obiettivo di performance individuale assegnato ad ogni settore.

Si evidenzia inoltre, che il Piano delle Performance è integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per il triennio 2022-2024 in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con il coinvolgimento dei dirigenti competenti per settore, ha individuato le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'amministrazione.

Le fasi, i tempi e i soggetti operativamente coinvolti nell'attuazione del ciclo della performance, sono sinteticamente riportati nella tabella che segue.

(Tab. 4.1_Le fasi e i tempi del Ciclo di gestione della performance)

LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	TEMPI
Pianificazione	Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario Generale, da parte dei Dirigenti, degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione.
	Il Segretario Generale, con la collaborazione dei Dirigenti, predispone lo schema di piano delle performance
	Il Nucleo di Valutazione esprime il proprio parere sullo schema del piano delle performance
	Entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la Giunta Comunale approva il Piano delle Performance
Monitoraggio	Entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento dei lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati
Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Il Segretario Generale, con la collaborazione dei Dirigenti, predispone entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance conseguite, la quale deve successivamente essere validata dal Nucleo di Valutazione.

Rendicontazione interna ed esterna	Il Nucleo di Valutazione, entro il 30 Giugno, valida la relazione sulla performance e ne assicura la sua visibilità ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n° 150/2009
------------------------------------	--

I soggetti operativamente coinvolti nell'attuazione del ciclo della performance, sono sinteticamente riportati nella tabella che segue:

Tab. 4.2_I soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance

Soggetti	Attività	
	Piano Performance	Relazione Performance
Responsabili dei Settori	Predispongono proposte settoriali	Redigono report
Segretario Generale	Coordina proposte, redige lo schema di Piano delle performance	Coordina report, redige la Relazione sulla performance
Nucleo di Valutazione	Esprime il proprio parere sullo schema di Piano delle performance	Redige il documento di validazione della Relazione sulla performance
Giunta Comunale	Approva lo schema di Piano delle performance	Approva la Relazione sulla performance

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 29/04/2022.

Nel piano è previsto che la gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate, secondo le modalità indicate nel piano e nelle schede ad esso allegate.

Il monitoraggio è attuato dagli stessi soggetti che partecipano alle attività di gestione del rischio:

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- I referenti – Dirigenti Responsabili di Settore;
- Il Nucleo di Valutazione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione e la trasmette entro il medesimo termine, al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione.

La relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel Piano 2022/2024, è previsto un sistema di monitoraggio atto a garantire una verifica immediata sul grado di applicazione delle misure previste nel Piano. Detta attività di monitoraggio viene espletata dal RPCT attraverso la somministrazione, a ciascun Dirigente di Settore, di questionari strutturati.

I Dirigenti, entro il 31 luglio di ciascun anno ed entro il 1° gennaio dell'anno successivo, trasmetteranno al RPCT le

Tali rilevazioni verranno trasmesse, a cura del RPCT, al Nucleo di Valutazione per le valutazioni di competenza.

Per ciò che riguarda le misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza il Piano prevede che Il RPCT svolga, come previsto dall'art. 43, del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica, mediante riscontro tra quanto pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" e quanto previsto nel piano e nell'allegato D al suddetto piano.

Il controllo sulla qualità e sulla tempestività degli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione compete al RPCT, che si avvale della collaborazione e del supporto dei dipendenti comunali all'uopo incaricati dal medesimo. I dipendenti incaricati dal RPCT hanno il compito di controllare periodicamente la completezza e la qualità dei dati oggetto di pubblicazione, segnalando eventuali criticità al RPCT.

I Dirigenti assicurano, attraverso la rilevazione di quanto pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” e la compilazione di una scheda semestrale, il report degli adempimenti agli obblighi di trasparenza come previsti nel piano, trasmettendola entro il 31 gennaio e entro il 31 luglio al RPCT.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

Il PIAO sarà inserito nel Portale predisposto dal dipartimento della Funzione Pubblica all’indirizzo web <https://piao.dfp.gov.it/>.