

Comune di Villacidro  
Provincia del Medio Campidano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE  
2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 102)

Amministrazione con oltre 50 dipendenti

## INDICE

Premessa .....	Pag. 3
Riferimenti normativi .....	Pag. 3

### Sezione I

Scheda anagrafica Amministrazione .....	Pag. 4
---	--------

### Sezione 2 - Valore Pubblico, Performance E Anticorruzione

Valore pubblico .....	Pag. 6
Trasformazione digitale dell'Ente.....	Pag.6

Performance .....	Pag. 7
-------------------	--------

1.Programma di mandato 2021-2026 .....	Pag.7
2.Documento Unico di Programmazione 2022-2024 .....	Pag.12
3.Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024 .....	Pag.13
4.Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 .....	Pag.13
5.Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance .....	Pag.13

Anticorruzione .....	Pag.14
----------------------	--------

### Sezione 3 - Organizzazione E Capitale Umano

Struttura Organizzativa .....	Pag. 16
-------------------------------	---------

Macrostruttura .....	Pag.17
----------------------	--------

Organizzazione Del Lavoro Agile .....	Pag. 18
---------------------------------------	---------

Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale .....	Pag.18
---	--------

Formazione Del Personale .....	Pag. 19
--------------------------------	---------

Azioni Positive .....	Pag.19
-----------------------	--------

### Sezione 4 – Monitoraggio

Monitoraggio .....	Pag. 22
--------------------	---------

## Premessa

Le finalità del PIAO sono:

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale e nei mesi a seguire proseguirà il percorso di integrazione e miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

## Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto

legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

## SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di Villacidro

Indirizzo: Piazza Municipio, 1

Codice fiscale: 82002040929

Partita IVA: 01047450927

Sindaco: Ing. Federico Sollai

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 59

Segretario Comunale/Ente 1

Dipendenti: 58 di cui Posizioni Organizzative: 8 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 13453

Superficie complessiva ettari: 18355

Metri sul livello del mare: 267

Densità abitativa per kmq: 75,69 a/kmq

Telefono: 07093442200

Sito internet: <https://comune.villacidro.vs.it/>

E-mail: [protocollo@comune.villacidro.vs.it](mailto:protocollo@comune.villacidro.vs.it)

PEC: [protocollo.villacidro@pec.it](mailto:protocollo.villacidro@pec.it)

Partecipate:

ABBANOVA S.p.A. Partecipata 0,100000 % - GESTIONE DEL SERVIZIO IDRICO INTEGRATO, DEPURAZIONE E POTABILIZZAZIONE

VILLASERVICE S.p.A. Partecipata 42,850000 % - GESTIONE DI SMALTIMENTO DI RIFIUTI E FORNITURA ACQUA POTABILE

Consorzio Industriale Provinciale Medio Campidano Villacidro Partecipata 10,870000 % - SVILUPPO INDUSTRIALE

FONDAZIONE CAMMINO MINERARIO DI SANTA BARBARA Partecipata 6,970000 % - CAMMINI RELIGIOSI E TURISTICI

FONDAZIONE GIUSEPPE DESSI Altro 0,000000 % - CULTURALE

ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA (ex A.A.T.O. ) Partecipata 0,180000 % - SVILUPPO SOSTENIBILE AMBIENTALE E IDRICO

GAL LINAS CAMPIDANO SOCIETA' CONSORTILE Partecipata 8,780000 % - TURISMO

SCUOLA CIVICA DI MUSICA VILLACIDRO Altro 0,000000 % - CULTURALE

UNIONE DEI COMUNI MONTE LINAS DUNE DI PISCINAS Altro 0,000000 % - ATTIVITA AMMINISTRATIVE ISTITUZIONALI.

## SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### VALORE PUBBLICO

L'Amministrazione ha presentato un progetto di governo che indirizza Villacidro verso uno sviluppo sostenibile, prospero e duraturo: un MODELLO di città GREEN E SMART.

Villacidro necessita di una vera e propria *mission* politica, ossia di una dichiarazione d'intenti forte, alla cui base siano riconoscibili obiettivi misurabili, raggiungibili, temporalmente definiti e geograficamente limitati.

I prossimi tre anni saranno solo la prima tappa di un percorso lungo e complesso, durante i quali saranno elaborati progetti atti a favorire e valorizzare gli aspetti identitari legati all'ambiente, alle tradizioni ed alla storia, processi sempre più avanzati di innovazione digitale, di costruzione ecologica dei nuovi paesaggi dell'energia e di aumento della consapevolezza sociale e culturale in tema di transizione energetica.

I progetti saranno caratterizzati da una finalità e un approccio che coinvolgerà le dimensioni economiche, ambientali e sociali.

Il presente documento (PIAO) è uno strumento di programmazione pluriennale che si pone l'obiettivo di creare coerenza tra i vari strumenti della programmazione.

#### **Trasformazione digitale dell'Ente.**

In relazione all'accessibilità dei propri sistemi informativi intesi come capacità di erogare servizi e fornire le informazioni in modalità fruibile, il Comune di Villacidro dà attuazione alla Direttiva UE 2016/2102, al D.Lgs 10 agosto 2018, n. 106, alla Legge 9 gennaio 2004 n. 4 ed alle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici emanate da AgID.

Nel rispetto dei contenuti delle suddette Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici, che indirizzano le pubbliche amministrazioni verso l'erogazione di servizi sempre più accessibili, nel corso del 2022 si sta effettuando l'analisi completa del sito web.

La strategia della trasformazione digitale della Pubblica Amministrazione, declinata nel **Piano triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 153 del 27-9-2022)** intende promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale.

Tra i principi guida contenuti nel Piano assume particolare rilevanza quello definito come Servizi inclusivi e accessibili, ove si richiede che le pubbliche amministrazioni debbano progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori.

Il Comune di Villacidro, avendo aderito alla Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" del PNRR (e avendo ottenuto il relativo finanziamento pari a € 51.654,00) intende riprogettare il proprio sito web istituzionale ed i servizi online erogati tramite lo stesso anche in un'ottica di maggiore accessibilità ed inclusività, con l'obiettivo di una elevata rispondenza alle specifiche tecniche e alle raccomandazioni contenute nelle linee guida WCAG 2.1 (Web Content Accessibility Guidelines).

In linea con le indicazioni contenute nell'Agenda Digitale Italiana e con gli obiettivi declinati nel Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione elaborato dall'Agenzia per l'Italia Digitale

verranno riviste le procedure informatizzate relative ai procedimenti in essere presso l'amministrazione comunale.

Nello specifico, per ciò che attiene la fase di avvio dei procedimenti dematerializzati, è stato attivato l'iter per l'adozione di una piattaforma per i servizi online allo scopo di migliorare l'esperienza del cittadino nei servizi pubblici, uniformando e rendendo maggiormente accessibili i servizi esistenti.

Per quanto riguarda le procedure per la gestione dei procedimenti usate internamente all'Ente, si sta procedendo nel senso di migliorare l'infrastruttura cloud, in tutti i casi in cui il livello complessivo di efficienza possa essere ottimizzato.

## PERFORMANCE

### Premessa

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità, per ciascun Centro di Responsabilità, sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e nel vigente Regolamento sul Sistema dei Controlli interni.

L'attività di programmazione del Comune di Villacidro, attraverso la quale sono stati definiti gli obiettivi, i percorsi mediante i quali conseguirli e le relative risorse, nel 2022 è stata realizzata attraverso i documenti illustrati ai seguenti paragrafi.

### 1. Programma di mandato 2021-2026

Il Programma di mandato in questione è stato approvato dal Consiglio Comunale con **Delibera 1/2022**.

Nel corso della seduta del 23 febbraio 2022 il Consiglio Comunale, ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 267/2000, ha approvato le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato amministrativo 2021-2026.

Le linee programmatiche sono impostate su 9 aree strategiche d'intervento che si articolano in punti programmatici:

### COESIONE SOCIALE

**Dalla condivisione alla cittadinanza attiva.** La condivisione e la partecipazione devono essere le fondamenta della comunità: dal mondo dell'impresa a quello dell'agricoltura, dalle politiche sociali a quelle della cultura, della formazione e della riqualificazione urbana; dallo sport al turismo, settore su cui Villacidro può costruire un nuovo modello di sviluppo basato sulla coesione e inclusione sociale e sulla sostenibilità ambientale. Solo attraverso una pratica costante della cittadinanza attiva si sarà in grado di costruire una rete sociale nella quale possano nascere idee e soluzioni innovative per interpretare il presente e per costruire il futuro di Villacidro.

### PUNTI PROGRAMMATICI

- Istituzione di Gruppi di Lavoro per la Partecipazione attiva inclusiva
- Insieme in azione
- Ripristino delle Commissioni tecniche o tematiche

- Dialogo e confronto

## LA STRUTTURA COMUNALE

**La macchina amministrativa comunale, motore del paese.** Ogni comune deve la sua attività al grande impegno e alla passione di tante donne e uomini che ogni giorno permettono alla macchina amministrativa di funzionare. Il loro lavoro, prezioso e indispensabile, ha necessità di cura, di attenzione e di valorizzazione; va sempre orientato alle sfide innovative della comunità per poter essere sinergico con le aspettative e i servizi di cui i cittadini hanno bisogno. Particolare attenzione sarà quindi rivolta alla ricostruzione del rapporto tra corpo politico e struttura tecnico-amministrativa del Comune, per favorire l'instaurarsi di un sereno clima di collaborazione e garantire la valorizzazione delle loro qualità professionali che si tradurranno in migliori servizi e risposte alle esigenze dei cittadini e del tessuto sociale e produttivo villacidrese.

## PUNTI PROGRAMMATICI

- Potenziamento della pianta organica
- Valorizzazione delle risorse interne sotto il profilo professionale
- Implementazione di sistemi informatici
- Concertazione con le organizzazioni sindacali sul tema del personale

## POLITICHE SOCIALI E DI INCLUSIONE, POLITICHE GIOVANILI

**Servizi alla persona, servizi educativi pari opportunità e politiche per la famiglia.** Nell'ambito della programmazione del PLUS (Piano Locale Unitario dei Servizi alla Persona) questa amministrazione intende promuovere progetti e potenziare le attività a favore di differenti categorie di cittadini anche attraverso la partecipazione a manifestazioni d'interesse stabilite dal PNRR con le stesse finalità.

- PUNTI PROGRAMMATICI
- Casa dell'Anziano
- Case condivise per l'assistenza agli anziani
- Servizi per i più piccoli
- Il servizio informa
- In ascolto delle famiglie
- Consulta giovanile
- Cantieri per l'occupazione e progetti utili alla collettività
- Servizio civile
- Adesione al registro distrettuale degli amministratori di sostegno
- Nessuno si senta escluso
- Accessibilità
- Istituzione della Commissione pari opportunità politiche di genere e i diritti civili
- Inclusione e coesione

## ATTIVITÀ PRODUTTIVE AGRICOLTURA E ALLEVAMENTO

**Agricoltura e formazione.** Villacidro è un paese con un'economia a prevalente vocazione agricola, dove gli oliveti, i vigneti e i frutteti costituiscono un vero e proprio patrimonio di eccellenze che non sempre riescono ad esprimersi al meglio. Il rilancio delle economie locali deve passare necessariamente attraverso una rinnovata attenzione verso le politiche agricole e ambientali quali volano fondamentale dello sviluppo produttivo ed imprenditoriale del nostro paese. Villacidro grazie

ad alcune sue peculiarità, come l'enorme patrimonio di terre civiche non valorizzate in maniera adeguata, ha le carte in regola per consolidare e far valere l'attuale ruolo di centro di primaria importanza in materia di agricoltura e ambiente nel territorio regionale e nazionale. Le produzioni locali e le filiere devono essere messe in condizione di creare un circolo virtuoso per il lavoro e per la tutela del territorio e integrate nella dimensione delle politiche turistiche.

#### PUNTI PROGRAMMATICI

- Accesso alla terra e valorizzazione delle terre civiche
- Cooperazione
- Produzioni e salute
- Prodotti locali
- Scuola e ambiente
- Cultura agropastorale
- Vecchie aree pascolo brado
- Istituto Agrario
- Servizi al cittadino

#### DECORO E RIQUALIFICAZIONE URBANA, URBANISTICA E POLITICHE PER LA CASA

**Il decoro, il territorio e la città.** Si avverte la necessità di intervenire sul tessuto urbano per rendere Villacidro più bella attraente, pulita e accessibile, perché un paese pulito e curato contribuisce al benessere delle persone alla migliore vivibilità degli spazi pubblici e dei parchi ed inoltre permette di rendere Villacidro più attraente ai turisti e incentiva l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali. In questo senso il programma prevede il lancio di azioni di riqualificazione integrata delle aree urbane che portino al miglioramento delle condizioni ambientali, sociali e produttive in un'ottica di relazione con l'intero territorio. Per raggiungere tali obiettivi si prevede di dotare la macchina amministrativa di procedure e strumenti più snelli e fruibili. Occorre attivare azioni che consentano una manutenzione continua ed una cura costante di tutto ciò che ci circonda soprattutto delle aree e degli spazi pubblici come piazze e parchi.

E' necessario che Villacidro ritorni ad essere accogliente con i propri cittadini preoccupandosi di supportarli ad avere una casa dove poter vivere e creare una famiglia, per questo occorre attivare progetti per la realizzazione di nuove case sia a canone sociale che a canone moderato.

**Riqualificazione del centro storico.** Abitare a Villacidro significa vivere in un luogo in cui il paesaggio è un elemento cardine per gli equilibri economici e sociali. Pertanto, tra gli intenti, la cura del paesaggio è un obiettivo imprescindibile. Il Piano Particolareggiato del Centro Matrice ha permesso di classificare tutti gli edifici del centro storico, limitando le tutele solo a quelli che hanno conservato caratteri costruttivi e tipologie originari. Attraverso questa azione si intende semplificare e favorire le riqualificazioni degli edifici nel centro storico anche sotto l'aspetto energetico, con il miglioramento dell'involucro e degli impianti. Si ritiene utile che ogni cittadino abbia a disposizione tutti gli strumenti informativi e operativi che gli permettano di valorizzare in modo consapevole i propri beni immobili.

**Strade e traffico: un nuovo approccio.** Villacidro è una comunità "in movimento", che diventa sempre più sensibile all'impatto del traffico nella vita di tutti i giorni. Nonostante i numerosi e significativi passi avanti fatti negli ultimi anni con il Piano del Traffico, l'osservatorio OISS e il Piano Intercomunale sulla Sicurezza Stradale, resta ancora tanto da fare. Ci si propone di affrontare il tema della mobilità e dell'accessibilità in forma globale e "sistemica", cambiando punto di vista e puntando sui vantaggi che le nuove tecnologie mettono a disposizione.

**Il Piano della Mobilità Sostenibile (PUMS).** Uno dei punti centrali del programma è l'elaborazione del PUMS (Piano della Mobilità Sostenibile), attraverso il quale si potranno sviluppare nuove forme e

tipologie di mobilità alternative all'auto (piste ciclabili per bici tradizionali o "a pedalata assistita") e comportamenti virtuosi (percorsi casa-lavoro in modalità pedonale). Il PUMS, che prevede la partecipazione attiva dei cittadini, darà occasione di progettare una migliore vivibilità urbana mediante interventi di moderazione del traffico e regolamentazione della sosta. Un piano di interventi sulla mobilità pedonale consentirà di realizzare percorsi protetti e di abbattere le barriere architettoniche per garantire una vera accessibilità a tutte le categorie di utenza, in particolare a quelle diversamente abili.

#### PUNTI PROGRAMMATICI

- Decoro urbano
- Attivazione di progetti per la realizzazione di nuove case
- Riqualificazione delle periferie urbane in particolare dei quartieri popolari
- La riqualificazione e riutilizzo dei vecchi edifici
- Cura manutenzione e ampliamento del cimitero comunale
- La cura del territorio
- Lo sviluppo territoriale e l'uso del Suolo
- Sistema informativo territoriale
- Ri-facciamo città
- Scuole belle
- Belli, accoglienti e sicuri
- Più ordine nel traffico e nei parcheggi
- Mobilità sicura e sostenibile

#### CULTURA, ISTRUZIONE, SPETTACOLO

**Le nuove frontiere dello sviluppo.** Villacidro è, per vocazione, un centro di cultura. Questo si deve alla vivacità del suo tessuto sociale, alle scuole e alle associazioni culturali che rappresentano una risorsa imprescindibile per la crescita dell'intera comunità. La scuola è l'istituzione chiave per lo sviluppo e il progresso di ogni realtà civile, è quindi intenzione supportare l'intera Comunità scolastica nel formare i cittadini di domani preparati, responsabili e consapevoli. Si ritiene fondamentale considerare le politiche culturali e dell'istruzione strettamente legate con il turismo e con l'ambiente, secondo un approccio "di rete" che possa produrre reddito ed economia. Occorre per questo sostenere e favorire con forza le iniziative formative e culturali, consapevoli di quanto esse possano rappresentare un valore aggiunto anche per lo sviluppo turistico dell'intero territorio.

**Cultura e Associazionismo.** Si confida in una città attiva e capace di mettere a disposizione dell'intera collettività il suo patrimonio culturale, perché tutti possano avvicinarsi ai linguaggi della contemporaneità e dell'arte di ogni tempo e in ogni sua sfumatura. Si ritiene l'associazionismo uno strumento utile alla crescita di cittadini consapevoli e si è disponibili ad attivare tutte le azioni necessarie ad accogliere e sostenere ogni proposta culturale, con l'obiettivo di sviluppare cooperazione e costruire reti di relazioni dentro e fuori la comunità. La Fondazione Dessì, polo culturale di eccellenza in Sardegna e perno del Parco Letterario Giuseppe Dessì, dev'essere il catalizzatore delle dinamiche culturali villacidresi. Con una politica di risorse umane e finanziarie mirate, è possibile farlo divenire un autentico volano per il rilancio economico dell'intero territorio. Nel progetto la Cultura svolge un ruolo fondamentale nel conservare il patrimonio identitario che caratterizza Villacidro, mantenere attiva e dinamica la cittadina e favorire un'importante ricaduta a livello economico presente e futuro.

#### PUNTI PROGRAMMATICI

- Tutti a scuola

- Servizio di formazione per gli adulti
- Scuole aperte
- Villacidro luogo di creatività
- Consulta delle associazioni
- Exmà
- Spazio da dedicare ad attività teatrali
- Villacidro patrimonio culturale
- Città della Terra Cruda
- Parco culturale G. Dessì
- Case della cultura
- Monumenti aperti e fruibili

## SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

**Efficienza energetica e sostenibilità.** Una città intelligente interagisce con l'ambiente con un approccio responsabile utilizzando le risorse in maniera sostenibile, parsimoniosa e con una grande attenzione anche alle generazioni future. L'adesione al "patto dei sindaci" e l'adozione del PAES, (Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile) devono rappresentare uno stimolo per proseguire verso il percorso della sostenibilità ambientale e della transizione energetica. Gli strumenti di pianificazione e riconversione energetica degli edifici comunali, attraverso l'utilizzo di fonti rinnovabili in combinazione con la riqualificazione energetica degli stessi, produrrà grandi vantaggi per le economie di gestione delle strutture comunali. Prioritario sarà l'impegno dell'amministrazione verso l'istituzione della comunità energetica, coinvolgendo l'intera cittadina in un percorso che favorisca l'autoconsumo e restituisca vantaggi in termini di risparmio dei costi energetici. Sarà inoltre proposto un sistema di premialità e di incentivi che favoriscano l'edilizia sostenibile e l'efficienza energetica da parte dei privati, per entrare a far parte della comunità energetica.

Consapevoli della necessità di ridurre la pressione sull'ambiente, saranno promosse politiche che guardino all'economia circolare attraverso il potenziamento della raccolta e della gestione integrata dei rifiuti, incentivando i cittadini a scegliere sistemi di produzione più *green*, l'utilizzo delle materie prime-seconde rispettando l'ambiente e consumando meno.

### PUNTI PROGRAMMATICI

- Riqualificazione energetica delle strutture pubbliche
- Variante al PUC
- Avvio della costituzione della comunità energetica cittadina
- Incentivazione della mobilità sostenibile
- Potenziamento della raccolta e gestione integrata dei rifiuti

## TURISMO SPORT ED AMBIENTE

**Villacidro, un paesaggio potente da valorizzare e tutelare.** Villacidro ha un paesaggio ricco e vivace, costruito nel tempo dalla natura e forgiato dall'uomo. È lo scenario perfetto per qualsiasi turista che va valorizzato e potenziato in un'ottica sempre più orientata alla tutela e alla fruizione consapevole e sostenibile. Tutto questo può avere solo due e necessarie ricadute: preserva il nostro ambiente ed il paesaggio e allo stesso tempo lo rende produttivo dal punto di vista economico, con grandi vantaggi per l'intera comunità.

I boschi, le cascate, i fiumi e i parchi urbani costituiscono un patrimonio dalle notevoli potenzialità di sviluppo. Valorizzare e preservare queste risorse è indispensabile soprattutto per le future generazioni. Perché ciò sia possibile, bisogna partire da una visione complessiva delle opportunità

che derivano dalla gestione integrata del nostro patrimonio ambientale e forestale. Lo sviluppo di forme di turismo lento ed esperienziale, il supporto alle tante manifestazioni sportive che negli anni si sono affermate, le nostre sagre e feste religiose, saranno inserite all'interno di questa cornice in un progetto articolato e lungimirante che creerà le basi per uno sviluppo della dimensione ambientale, economica e sociale della Comunità.

## **INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DEI SERVIZI AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE**

**Villacidro, città intelligente.** Per il moderno sviluppo di una città occorre una classe dirigente dinamica, attenta alla qualità dell'ambiente ed alla sua sostenibilità, alla formazione, all'accessibilità multimediale e all'uso dell'ICT (tecnologie dell'informazione e della comunicazione) nella pubblica amministrazione, che veda la città proiettata verso un modello di Smart-City (città intelligente) capace di servirsi delle tecnologie innovative in modo strategico e proficuo.

### **PUNTI PROGRAMMATICI**

- Villacidro innovativa
- Cittadinanza digitale
- Municipio social
- Digitalizzazione dei servizi interni
- Trasparenza amministrativa
- Supporto ed incentivazione alla realizzazione della banda ultra larga a Villacidro.
- Implementazione di sistemi telematici

## **2. Documento Unico di Programmazione 2022-2024**

Il Consiglio Comunale ha approvato il **DUP 2022-2024** con **Delibera n. 17 del 23/6/2022**.

Il DUP individua gli indirizzi strategici, sintetizzati in obiettivi strategici che vengono ben declinati in obiettivi operativi.

Il Documento Unico di Programmazione rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il DUP si compone di due sezioni: la sezione strategica con un orizzonte temporale che coincide con il mandato amministrativo e la sezione operativa con un orizzonte temporale triennale, come il Bilancio di previsione finanziario.

La sezione strategica sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 del TUEL ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente, mentre la sezione operativa ha carattere generale e contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione per la predisposizione della manovra di bilancio.

La sezione operativa del DUP in particolare si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali e pluriennali, mentre nella seconda parte contiene la programmazione relativa alle opere pubbliche, al fabbisogno di personale, alle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, agli acquisti di beni e servizi e al contenimento della spesa.

### 3. Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024

Il Consiglio Comunale con **Delibera n. 18 del 23/6/2022** ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2022-2024.

Il **Bilancio di previsione finanziario** è il documento nel quale vengono rappresentate contabilmente le previsioni di natura finanziaria riferite a ciascun esercizio compreso nell'arco temporale considerato nei Documenti di programmazione dell'ente, attraverso il quale gli organi di governo di un ente, nell'ambito dell'esercizio della propria funzione di indirizzo e di programmazione, definiscono la distribuzione delle risorse finanziarie tra i programmi e le attività che l'amministrazione deve realizzare, in coerenza con quanto previsto nel Documento Unico di Programmazione.

La funzione politico amministrativa di indirizzo e controllo è svolta dal Consiglio, che la esercita attraverso l'approvazione del Bilancio autorizzatorio per missioni, programmi e titoli e che ripartisce le risorse disponibili tra le funzioni e i programmi.

### 4. Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024

La Giunta Comunale con **delibera n. 121 del 27/7/2022** ha approvato il **PEG 2022-2024** che si allega al presente atto come **ALL. 1 a)** per farne parte integrante.

Con tale delibera la Giunta Comunale, al fine di garantire l'operatività dei Centri di responsabilità nel periodo necessario a completare l'elaborazione degli obiettivi di gestione e anticorruzione, ha approvato il PEG 2022-2024 ed ha assegnato ai Responsabili le risorse finanziarie e il personale sulla base degli obiettivi operativi del DUP 2022-2024.

### 5. Piano dettagliato degli obiettivi – Piano della Performance

Al presente Piano si allegano le schede relative agli obiettivi di performance 2022 come **ALL. 2.**

A tal proposito si precisa che nelle schede allegate nella parte relativa al “ Contributo individuale dato alla Performance Organizzativa dell'ente” nel primo obiettivo di performance “Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica” deve intendersi ricompreso quale Obiettivo di performance quello di “Assicurare per la propria parte di competenza la redazione\trasmissione dei dati e degli atti necessari e propedeutici alla stesura della proposta di approvazione dello schema di bilancio di previsione 2023\2025 e relativi allegati”. La Performance attesa sarà quella di consentire la presentazione della proposta alla Giunta comunale entro il 31-12-2022.

Il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che si pone come il nuovo documento di programmazione e governance introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 113/2021.

Nel **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** sono specificatamente individuati gli obiettivi di gestione attraverso la loro rappresentazione in termini di finalità che permettono una

lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta e di risultati attesi che si prevede di raggiungere, misurati attraverso gli indicatori e relativi target, permettendo in tal modo:

- a) la puntuale programmazione esecutiva;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

Il **Piano dettagliato degli obiettivi-Piano della performance** contiene per ognuno dei Centri di Responsabilità le Schede di previsione degli obiettivi di gestione nelle quali sono indicati:

1. gli obiettivi da conseguire, con titoli che ne evocino le finalità e i contenuti;
2. l'Assessore di riferimento, il Centro di Responsabilità e il Responsabile;
3. le finalità che permettono una lettura in un'ottica di programmazione, consentendo successive considerazioni sul grado di efficacia ed efficienza dell'attività svolta;
4. i risultati attesi che si prevede di raggiungere; gli indicatori di risultato e relativi target attesi;
5. le strutture interne all'Ente coinvolte nella realizzazione degli obiettivi;
6. il personale coinvolto negli obiettivi con l'indicazione della percentuale di impegno;

Gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio. Le attività sono poste in termini di obiettivo e contengono la precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere, rappresentato dagli indicatori. Gli obiettivi gestionali necessitano infatti di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo, ma che poi dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta, al fine di misurare i risultati effettivamente conseguiti. Elemento essenziale di ogni obiettivo deve essere infatti la misurabilità in termini oggettivi ai fini della valutazione del risultato ottenuto.

Gli obiettivi di gestione sono assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa e a tutto il personale dipendente, il quale è valutato annualmente in relazione all'apporto individualmente fornito ed alla capacità di conseguimento dei concreti risultati programmati.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (piano confluito anch'esso nel PIAO) nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

La misurazione e valutazione delle performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, nel Comune di Villacidro viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi attraverso la Relazione annuale sulla performance.

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance vigente, riferisce la misurazione e valutazione delle performance.

## **ANTICORRUZIONE**

L'allegato Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito: PTPCT) 2022- 2024 – **ALL.3** - costituisce sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in L. 6 agosto 2021, n. 113.

Lo **schema di PTPCT** è stato adottato dalla Giunta comunale con deliberazione **n.2 del 19/1/2022**.

### SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, da ultimo modificata con deliberazione **G.M. N. 143 DEL 30/12/2020**, è articolata in n. **8 servizi** come di seguito denominati:

1. SERVIZIO SEGRETERIA, AFFARI GENERALI, PUBBLICA ISTRUZIONE, SPORT, DEMOGRAFICI ED ELETTORALE;
2. SERVIZIO SISTEMI INFORMATICI, SUAPE, ATTIV. PRODUTTIVE, CULTURA, TURISMO, SPETTACOLO;
3. SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI E PARTECIPATE;
4. SERVIZIO TUTELA DEL PAESAGGIO, URBANISTICA, EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA;
5. SERVIZIO LAVORI PUBBLICI, PATRIMONIO, POLITICHE AMBIENTALI, SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE CIVILE;
6. SERVIZIO POLITICHE SOCIALI, EDUCATIVE E GIOVANILI;
7. SERVIZIO POLIZIA LOCALE;
8. SERVIZIO PERSONALE, CONTRATTI E CONTENZIOSO.

L'organizzazione dell'Ente nel 2022 conta n. 8 P.O.

La struttura dell'Ente non ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

**DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2022****Personale in servizio**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	8
Dipendenti (unità operative)	58
<b>Totale unità operative in servizio</b>	<b>59</b>

**Età media del personale**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	54
Dirigenti/Posizioni Organizzative	53,87
Dipendenti	51,45
<b>Totale Età Media</b>	<b>53,10</b>

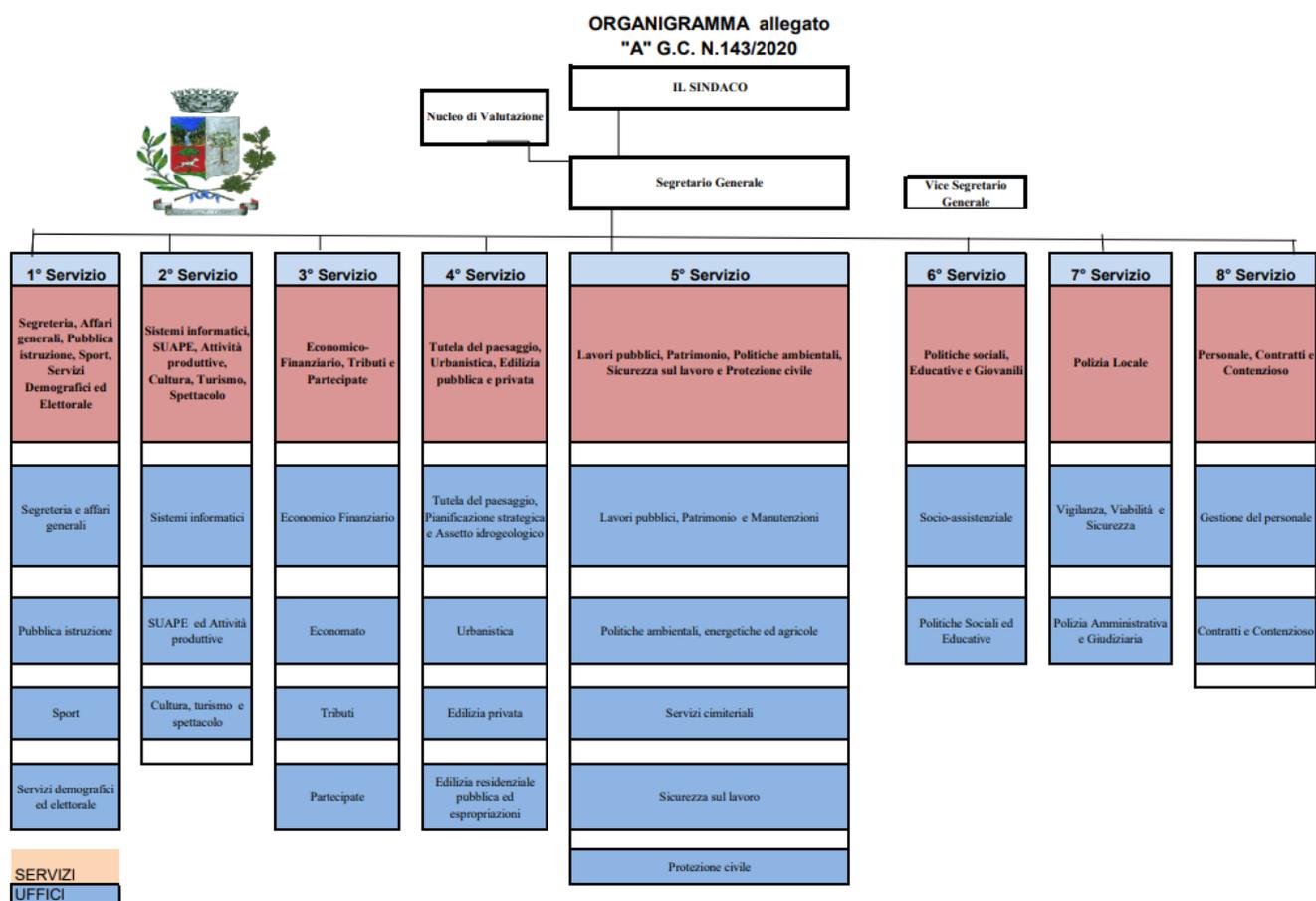
**Analisi di Genere**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
% PO donne sul totale delle PO	37,50
% donne occupate sul totale del personale	43,10

**Indici di assenza**

<b>Descrizione</b>	<b>Dati</b>
Malattia + Ferie + Altro	2190
Malattia + Altro	930

## Macrostruttura



Le funzioni di dettaglio di ciascuna struttura organizzativa - c.d. "funzionigramma" - sono definite con deliberazione della Giunta Comunale n.143 del 30/12/2020 avente ad oggetto "MODIFICA DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E DEL FUNZIONIGRAMMA".

### ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel comune di Villacidro viene allegato al presente Piano come **ALL.4**.

La Giunta comunale, con **deliberazione n.156 del 27/09/2022**, ha approvato il **Regolamento per la disciplina del lavoro agile nel comune di Villacidro**.

Il presente Regolamento disciplina il lavoro agile quale forma di organizzazione della prestazione lavorativa del personale dipendente appartenente a tutti i ruoli del Comune di Villacidro ed è emanato in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

Attraverso l'istituto del lavoro agile, l'Amministrazione comunale persegue le seguenti finalità:

- favorire un'organizzazione del lavoro volta a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione dei propri dipendenti;
- promuovere l'utilizzo di strumenti digitali di comunicazione;
- promuovere modalità innovative e flessibili di lavoro e, al tempo stesso, tali da salvaguardare il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;

- sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano la flessibilità lavorativa e lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa-lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso, con l'obiettivo di assicurare il raggiungimento di pari opportunità lavorative anche per le categorie fragili;
- offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La Giunta comunale con **deliberazione n.87 del 1/6/2022** ha approvato la **Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2022- 2024** che si allega al presente Piano come **ALL.5**.

### Premessa

La *ri-definizione* delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato, sin dall'insediamento, una priorità strategica dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di *"stallo produttivo"* dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali.

L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, con gradualità attuativa, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nell'irrinunciabile perseguimento e tutela dell'interesse pubblico, sia diretta con nuove e maggiormente efficienti leve manageriali sempre più ancorate al coordinamento anziché alla gestione, alla specializzazione anziché alla generalizzazione ed all'implementazione di determinanti produttive sistemiche quali la *"digitalizzazione"* lo *"snellimento"* e la *"sburocratizzazione"* dei processi e delle procedure.

Alla base una concezione che anima e indirizza una gestione delle politiche assuntive ancorata ad una modalità programmatico/attuativa strutturalmente ispirata ai principi del dinamismo e della flessibilità. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stato quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

### L'attuale quadro normativo e le vigenti facoltà assunzionali

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *"dotazione di spesa potenziale massima"* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo

*fabbisogno di personale.*

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2 del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (*cd. turn over*) ma basate sulla *sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate*, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in 3 diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia. Il Comune di Villacidro, in sede di avvio della nuova disciplina, è risultato "virtuoso", in quanto il valore del rapporto spesa di personale/entrate correnti lo ha visto collocato al di sotto del valore soglia corrispondente alla fascia demografica di riferimento. Questo posizionamento ha consentito di programmare assunzioni a tempo indeterminato che comportano un incremento di spesa rispetto a quello corrispondente alla spesa di personale del rendiconto 2018 entro percentuali massime differenziate.

## FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze.

Il servizio di formazione generale ed aggiornamento del personale dipendente dal 01 gennaio 2019 è stato trasferito all'Unione dei Comuni "Monte Linas – Dune di Piscinas che procede alla redazione del relativo programma.

## AZIONI POSITIVE

### Premessa

Il d.lgs. n. 198 del 2006 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", all'articolo 48, intitolato "*Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni*" stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano *Piani triennali di azioni positive* tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

La medesima disposizione introduce, quale sanzione per il caso di mancata adozione del suddetto Piano triennale, il divieto di assumere da parte dell'Amministrazione nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Il D.P.R. N.81 DEL 24/6/2022 all'art.1 recita che ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attivita' e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti a diversi piani tra cui si annoverano, tra gli altri, i Piani di azioni positive disciplinati dall'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Al riguardo, il D. Lgs. n. 198/2006 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" (di seguito "Codice") all'articolo 48, intitolato "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni", stabilisce che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Il Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Villacidro per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal sopracitato Codice.

Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il citato Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro;
- Divieto di discriminazione retributiva;
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera;
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici;
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Divieto di discriminazione nelle carriere militari;
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Nella definizione gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di raggiungere, si ispira ai seguenti principi:

- a) Pari opportunità come condizione di uguale possibilità di riuscita o pari occasioni favorevoli;
- b) Azioni positive come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità. In questa ottica gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:
  1. tutelare e riconoscere come fondamentale e irrinunciabile il diritto alla pari libertà e dignità della persona dei lavoratori;
  2. garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
  3. ritenere come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
  4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
  5. rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
  6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative soprattutto medio-alte;
  7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
  8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione;

### **Individuazione azioni positive**

L'Amministrazione Comunale di Villacidro, al fine di raggiungere gli obiettivi sopraindicati, individua le seguenti azioni positive da attivare:

1. Nel rispetto degli artt. 7, comma 4 e 57, comma 1, lett. C) del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 23 del CCNL 1.4.99 garantire:

- la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere;
- adottare modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- riservare alle donne, salva motivata impossibilità, almeno 1/3 dei posti di componenti delle commissioni di concorso o selezione;
- garantire pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro dichiarando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale;
- in sede di richiesta di designazione inoltrate dal Comune ad Enti esterni ai fini della nomina in Commissioni, Comitati o altri organismi collegiali previsti da norme statutarie e regolamentari interne del Comune, richiamare l'osservanza delle norme in tema di pari opportunità con invito a tener conto della presenza femminile nelle proposte di nomina;
- favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune;
- in presenza di particolari esigenze dovute a documentata necessità di assistenza e cura nei confronti di disabili, anziani, o dovute alla presenza di minori in età scolare e su richiesta del personale interessato potranno essere definite in accordo con le organizzazioni sindacali forme di flessibilità oraria per periodi di tempo limitati.

#### **SEZIONE 4** **Monitoraggio**

L'attività di monitoraggio risente del profilo iniziale che il presente PIAO viene ad assumere sia in quanto primo anno di applicazione sia soprattutto in ragione dell'ancora incompiuto quadro di riferimento normativo e regolamentare.

Proprio in ragione del carattere "pilota", in questa prima fase l'attività di monitoraggio, anche laddove espressamente e specificatamente disciplinata nei singoli atti confluiti nel PIAO, dovrà in ogni caso prevedere un monitoraggio da parte dei responsabili dei singoli piani attraverso l'attività di rendicontazione intermedia e finale degli obiettivi PEG sull'avanzamento degli obiettivi strategici e gestionali, nonché eventuali interventi correttivi che consentano la ricalibrazione degli stessi al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'Amministrazione.