



COMUNE DI CALANGIANUS

**PROVINCIA DI SASSARI
ZONA OMOGENEA OLBIA-TEMPIO**

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

INDICE

Introduzione

SEZIONE 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

2.2 - PERFORMANCE

2.3 – ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.3 - FORMAZIONE

3.4 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.5 - ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

INTRODUZIONE

Premessa e riferimenti normativi

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

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

Il seguente Regolamento del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ha previsto:

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

Tale nuovo strumento di programmazione unitario ha l’obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, tra i quali il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il POLA. Con il PIAO il legislatore ha inteso disporre il riordino del complesso sistema programmatico delle pubbliche amministrazioni, formato da una molteplicità di strumenti di pianificazione spesso non dialoganti e per alcuni aspetti sovrapposti tra loro, al fine di incentivare una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione e garantire la massima semplificazione delle procedure, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini e imprese e la progressiva reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.Lgs 150/2009 e della Legge 190/2012.

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

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

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

Il PIAO sostituisce:

- il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;

- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione

Il PIAO è strutturato in quattro sezioni:

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

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

Metodologia utilizzata per la redazione del PIAO.

L'approvazione del PIAO per il Comune di Calangianus interviene in un momento temporale in cui alcuni documenti programmatori sono già stati adottati.

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

SEZIONE 1 - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Ente	Comune di Calangianus
Indirizzo	Via S. Antonio 2, 07923, Calangianus
pec	Protocollo.comune.calangianus@pec.it
e-mail	Protocollo@comune.calangianus.ot.it
Partita IVA	01046770903
Codice Fiscale	82005750904
Codice Istat	090021
Codice IPA	C B378
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Sito web istituzionale	www.comune.calangianus.ot.it

Elezioni Comunali

Il 12 Giugno 2022 i cittadini di Calangianus sono stati chiamati alle urne per le elezioni comunali 2022. È stato eletto il sindaco **Fabio Albieri**.

Maggiori informazioni nell' [archivio storico delle elezioni comunali di Calangianus](#) e nell'Amministrazione comunale con gli attuali [organi di governo di Calangianus](#).

Classificazione sismica e climatica

Zona sismica 4	Zona climatica D	Gradi giorno 1.854
--------------------------	----------------------------	------------------------------

Vedi [Calangianus](#) e [classificazione climatica di Calangianus](#).

Dati geografici

Altitudine: 518 m s.l.m. minima: 124 massima: 700	Misura espressa in <i>metri sopra il livello del mare</i> del punto in cui è situata la Casa Comunale. Le quote <i>minima</i> e <i>massima</i> del territorio comunale sono state elaborate dall'Istat sul modello digitale del terreno (DEM) e dai dati provenienti dall'ultima rilevazione censuaria.
Coordinate Geografiche <i>sistema sessagesimale</i> 40° 55' 20" N 9° 11' 41" E <i>sistema decimale</i> 40,922222° N 9,1947222° E	Le coordinate geografiche sono espresse in latitudine Nord (distanza angolare dall'equatore verso Nord) e longitudine Est (distanza angolare dal meridiano di Greenwich verso Est). I valori numerici sono riportati utilizzando sia il sistema sessagesimale DMS (<i>Degree, Minute, Second</i>), che il sistema decimale DD (<i>Decimal Degree</i>).

Popolazione

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

Anno	Data rilevamento	Popolazione	Variazione	Variazione	Numero	Media componenti
		<i>residente</i>	<i>assoluta</i>	<i>percentuale</i>	<i>Famiglie</i>	<i>per famiglia</i>
2001						
2001	31-dic	4.635	-	-	-	-
2002	31-dic	4.606	-29	-0,63%	-	-
2003	31-dic	4.605	-1	-0,02%	1.595	2,87
2004	31-dic	4.572	-33	-0,72%	1.634	2,79
2005	31-dic	4.530	-42	-0,92%	1.606	2,81
2006	31-dic	4.502	-28	-0,62%	1.611	2,79
2007	31-dic	4.489	-13	-0,29%	1.608	2,78
2008	31-dic	4.452	-37	-0,82%	1.612	2,75
2009	31-dic	4.401	-51	-1,15%	1.638	2,68
2010	31-dic	4.337	-64	-1,45%	1.596	2,71
2011	08-ott	4.302	-35	-0,81%	1.595	2,69
2011	09-ott	4.267	-35	-0,81%	-	-
2011	31-dic	4.257	-80	-1,84%	1.592	2,66
2012	31-dic	4.212	-45	-1,06%	1.590	2,64
2013	31-dic	4.214	2	0,05%	1.642	2,56
2014	31-dic	4.175	-39	-0,93%	1.644	2,53
2015	31-dic	4.172	-3	-0,07%	1.667	2,49
2016	31-dic	4.122	-50	-1,20%	1.660	2,47
2017	31-dic	4.082	-40	-0,97%	1.644	2,47
2018	31-dic	4.057	-25	-0,61%	1.633,19	2,47
2019	31-dic	3.982	-75	-1,89%	1621	2,47
2020	31-dic	3.929	-53	-1,14	1619	2,47
2021	31-dic	3.886	-43	-1,01%	1.619	2,47

La situazione della popolazione del Comune di Calangianus è sostanzialmente tendente ad una costante riduzione.

e attività insediate nel territorio riguardanti la somministrazione:

Forni e Pasticcerie	2
Esercizi alimentari	4
Bar	7
Agriturismi/ Bed & Breakfast/ Affittacamere/hotel	4
Officine	2
Laboratori artigianali	6
Casa di riposo	2
Agenzie funebri	2
Parrucchieri	4
Distributori di carburanti	1
Ristoranti/osteria/pizzerie	3
Totale	37

Il territorio del Comune è incluso nell'itinerario enogastronomico [Strada del Vermentino di Gallura DOCG](#)

Non è mai stata rilevata nel Comune alcuna forma di criminalità organizzata.

Non si segnalano reati contro la pubblica amministrazione o che comunque fanno riferimento alla attività della stessa commessi e/o denunciati nella comunità locale.

I principali servizi per la Comunità (raccolta rifiuti e il servizio di trasporto scolastico in forma associata con l'Unione dei Comuni alta Gallura) mensa scolastica e assistenza domiciliare sono esternalizzati.

Il Comune non dispone di Società a totale partecipazione, ha limitate partecipazioni azionarie e forme associative, come si evince dal seguente prospetto:

Fondazione Gal

Enti associati Diversi

Attività: Piani di Sviluppo Locale

Abbanoa S.p.a.

Enti associati Diversi

Attività: Gestione e fornitura risorse idriche

Unione dei Comuni alta Gallura

Soggetti che svolgono i servizi Tempio Pausania, Aggius, Calangianus, Bortigiadas, Santa Teresa di Gallura, Aglientu, Viddalba, Badesi, Luogosanto, Trinità d'Agultu

Attività prevalenti: Nucleo di Valutazione e Formazione del personale, raccolta rifiuti, CUC

Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna

Sistema Turistico Locale SRL (in liquidazione)

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO – PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE

2.1 – VALORE PUBBLICO

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni (PA) è la creazione di Valore Pubblico (VP) a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini. Il Valore Pubblico Aziendale si crea perseguendo i propri programmi operativi (VP Operativo) e, per tale tramite, i propri programmi strategici (VP Strategico). Il Piano Integrato è lo strumento operativo per sviluppare, in modo strutturato, la pianificazione delle attività amministrative relative alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione e che per coerenza programmatica verticale e orizzontale dovranno derivare dalla programmazione strategica e dalla programmazione economico- finanziaria. Il Piano Integrato è quindi lo strumento di guida manageriale per il perseguimento del Valore Pubblico

2.2 – PERFORMANCE

Il perseguimento del Valore Pubblico da parte delle pubbliche amministrazioni, avviene attraverso il ciclo della performance, (La nuova frontiera delle performance”), che deve individuarlo come fine ultimo. Piano esecutivo di gestione approvato con Delibera della Giunta n. 39 del 02/05/2022 e Piano degli obiettivi 2022/2024 art. 169 del D.Lgs n. 267/2000, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 71 in data 22/07/2022. Gli obiettivi trasversali sono coerenti con le indicazioni della funzione pubblica e con le scelte dell'amministrazione.

Di seguito il link per la consultazione del documento e dei suoi allegati: <https://comune.calagianus.ot.it/> e in particolare per l'analisi degli obiettivi delle diverse aree.

2.3 - ANTICORRUZIONE

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

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

Proprio in questa ottica, l'approvazione della legge n. 190 del 2012 rappresenta per il nostro Paese l'occasione per introdurre nuove misure e migliorare quelle esistenti con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità all'interno della pubblica amministrazione. Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione» (comma 6).

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

- a) l'individuazione di linee guida per indirizzare le pubbliche amministrazioni, nella prima predisposizione dei rispettivi Piani Triennali;
- b) la trasmissione in via telematica dei Piani al Dipartimento della funzione pubblica (comma

5), anche attraverso la definizione di «modelli standard delle informazioni e dei dati» (comma 4, lettera d);

c) la definizione di criteri atti ad assicurare la rotazione dei dipendenti, in particolare, dei dirigenti, nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni;

d) i compiti del Dipartimento della funzione pubblica, relativi all'elaborazione dei dati trasmessi, al costante rapporto con le amministrazioni, anche a fini della verifica dell'effettiva adozione dei Piani e alla previsione di modalità di accesso della CIVIT ai suddetti dati;

e) le immediate indicazioni alle amministrazioni al fine di predisporre Piani formativi per i responsabili anticorruzione nelle diverse pubbliche amministrazioni da estendere, a regime, a tutti i settori delle amministrazioni;

La riforma, presentata come momento imprescindibile per il rilancio del Paese, poiché tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro l'illegalità nella pubblica amministrazione, corrisponde all'esigenza di innovare un sistema normativo ritenuto da tempo inadeguato a contrastare fenomeni sempre più diffusi e insidiosi ed è volta a ridurre la "forbice" tra la realtà effettiva e quella che emerge dall'esperienza giudiziaria.

L'obiettivo è la prevenzione e la repressione del fenomeno della corruzione attraverso un approccio multidisciplinare, nel quale gli strumenti sanzionatori si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta alla corruzione e all'illegalità nell'azione amministrativa.

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

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

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

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

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Nella presente sottosezione del PIAO si fa rinvio e riferimento alla Definizione degli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza da inserire nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 approvati con Deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 28/03/2022 e al contenuto del PTPCT 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 11.04.2022.

Di seguito il link per la consultazione del documento:

<https://comune.calangianus.ot.it/amministrazione-trasparente/disposizioni generali piano triennale prevenzione corruzione trasparenza> In tale documento, ai processi sottesi agli obiettivi di performance sono state collegate misure generali e specifiche atte ad evitare e mitigare il rischio corruttivo, oltrechè a garantire la trasparenza dell'azione amministrativa. Il vigente Piano si pone in continuità con il

precedente e porta avanti l'attività di analisi e valutazione dei contesti esterno ed interno (ai fini di verificare gli impatti corruttivi sull'attività amministrativa), identificazione ed analisi (mappatura) dei processi, identificazione e valutazione dei rischi connessi, programmazione delle misure generali e specifiche, trattamento dei rischi corruttivi potenziali e concreti. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare tutte le aree di rischio (e al loro interno tutti i processi e le fasi che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposti a rischi corruttivi).

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

Per quel che più interessa in ordine ai contenuti del PIAO, si riportano di seguito la mappatura dei processi di tutte le aree, con particolare riferimento a:

- 1) Autorizzazione/ concessione
- 2) Contratti pubblici;
- 3) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- 4) Concorsi e prove selettive;
- 5) Processi individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance

Indici di rischio:

- Basso
- Medio
- Alto

Mappatura dei procedimenti/processi a rischio ai fini della adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione

La mappatura dei processi consente

l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio.

Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente).

La mappatura dei processi deve essere effettuata da parte dell'Amministrazione per le aree di rischio individuate dalla normativa e per le eventuali sotto-aree in cui queste si articolano.

La Commissione a tal fine ritiene a rischio per questo Ente i seguenti uffici

SOCIALI E GESTIONE DEI SUSSIDI · DI NATURA SOCIALE

- **CONTRIBUTI E VANTAGGI ECONOMICI ALLE ASSOCIAZIONI**
- **AFFIDAMENTO APPALTI E DI BENI DELL'ENTE (CONTRATTI ATTIVI)**
- **CONCORSI PUBBLICI E SELEZIONE DI PERSONALE IN GENERE**
- **ANAGRAFE STATO CIVILE**
- **RAGIONERIA ED ECONOMATO**
- **COMMERCIO**
- **TRIBUTI**
- **CONTROLLI SOCIETARI**
- **AFFIDAMENTO APPALTI**
- **GESTIONE DEGLI IMMOBILI COMUNALI**
- **ECOLOGIA**

- RILASCIO ATTI ABILITATIVI EDILIZI
- URBANISTICA E GOVERNO DEL TERRITORIO
- CONTROLLI SUL TERRITORIO
- SANZIONI E CONTROLLI SUL TERRITORIO
- ACCERTAMENTI TRIBUTARI
- UFFICIO RILASCIO PARERI AMMINISTRATIVI

Deliberazione Giunta Comunale n° 28 del 28.03.2022

Si richiama a tal proposito il nuovo codice di comportamento dei dipendenti comunali, approvato con Delibera di Giunta n. 9 del 18/01/2021, in particolare gli artt. 9 e 11

Art. 9 - Prevenzione della corruzione (rif. art. 8 D.P.R. 62/2013)

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT), pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente in apposita Sezione dell'Amministrazione Trasparente, ivi inclusi gli specifici adempimenti e le relative scadenze in esso contenute; presta la sua collaborazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza fornendogli tempestivamente tutti i dati e le informazioni richieste.
2. I Responsabili dei servizi verificano che siano attuate dal personale le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, essi rispettano e fanno rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT, prestando a tal fine la più ampia collaborazione al RPCT.
3. Eventuali violazioni del dovere di collaborazione con il RPCT costituiscono condotte particolarmente gravi e fonte di responsabilità disciplinare per il dipendente.
4. Il dipendente, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al RPCT, oppure all'A.N.A.C. , utilizzando il canale riservato, le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza che integrino delitti contro la pubblica amministrazione di cui al titolo II, capo I, del codice penale; inoltre, gli altri illeciti rispetto ai quali si riscontri un abuso di potere da parte di un dipendente pubblico al fine di ottenere vantaggi privati. Le altre tipologie di illecito, invece, sono oggetto di segnalazione al superiore gerarchico.
5. Al fine di pervenire ad un ottimale sistema di invio delle segnalazioni che garantisca la non identificabilità del segnalante di presunti eventi di natura corruttiva *di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro*, l'Amministrazione mette a disposizione sul proprio Sito istituzionale nonché sulla Intranet dei dipendenti una apposita applicazione on line denominata "*whistleblowing*" o adotta diverse misure atte a garantire l'anonimato e la tutela del segnalante. Tali misure devono essere contemplate nel PTPCT.
6. *Il RPCT, qualora ritenga la segnalazione fondata ai sensi dell'art. 8 della Deliberazione ANAC n. 90 del 11 luglio 2020 recante «Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001», in un'ottica di prevenzione della corruzione, potrà disporre l'invio della segnalazione alle istituzioni competenti, quali ad esempio l'Ispettorato per la Funzione Pubblica, la Corte dei conti, l'Autorità giudiziaria, la Guardia di Finanza.*
7. L'Ente garantisce ogni misura di riservatezza a tutela di colui che segnala un illecito nell'Ente, pertanto, il personale chiamato a gestire le relative segnalazioni pone la massima attenzione nel compimento di tale attività. Le segnalazioni che potrebbero configurare eventuali rischi di

corruzione saranno trattate ai sensi della vigente normativa sulla privacy. Ogni violazione del predetto obbligo di riservatezza costituisce illecito disciplinare per violazione di doveri d'ufficio.

8. Qualora dovessero pervenire segnalazioni in via anonima con allegate le prove o da soggetti identificati o identificabili, i Responsabili dei servizi di settore valuteranno, nel caso concreto, l'opportunità di trasmettere le segnalazioni medesime al Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza.
9. Il RPCT cura e verifica la concreta applicazione dei meccanismi di protezione dei dipendenti, previsti dall'articolo 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001 a tutela di chi abbia segnalato condotte illecite nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione.

Art. 10 - Trasparenza e tracciabilità (rif. art. 9 D.P.R. 62/2013)

1. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di questa Amministrazione.
2. Il Responsabile della Trasparenza si avvale della collaborazione dei Responsabili dei servizi e dei funzionari dell'Ente, al fine di garantire il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.
3. Ciascuna unità organizzativa individua al proprio interno uno o più referenti per la trasparenza per l'aggiornamento di dati, informazioni e documenti nelle apposite sezioni dell'Amministrazione Trasparente al fine di provvedere al regolare assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
4. Il personale, nell'ambito delle proprie attività, è tenuto a fornire, in modo regolare e completo, le informazioni, i dati e gli atti oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale, secondo le previsioni contenute nel PTPCT, assicurando tutte le attività necessarie per dare attuazione agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente; il dipendente segnala ai referenti per la trasparenza le eventuali esigenze di aggiornamento, correzione e integrazione delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, attinenti alla propria sfera di competenza.
5. I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione, ai fini della trasparenza, devono essere messi a disposizione secondo le modalità ed i tempi prescritti dal D. Lgs. n. 33/2013 e dalla Delibera Anac n. 1310/2016 e relativo Allegato 1) Sezione "Amministrazione Trasparente" – Elenco degli obblighi di Pubblicazione così come richiamati dal PTPCT del Comune di Calangianus.
6. Ciascun Responsabile dei servizi, nell'ambito del proprio dovere di collaborazione con il RPCT, vigila sul corretto assolvimento, da parte primariamente dei referenti per la trasparenza di cui al punto n. 3, e comunque con la collaborazione di tutto il personale dipendente, di tutti gli obblighi di pubblicazione relativi ai servizi di propria competenza.
7. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità; a tal fine, il dipendente deve aver cura di inserire nel fascicolo di ogni pratica trattata tutta la documentazione ad essa afferente.
8. È fatto divieto di emanare atti e disposizioni a valenza esterna, con la sola esclusione delle comunicazioni informali, ove consentite, che non siano stati protocollati elettronicamente. L'utilizzo dei dati e dei documenti inseriti nei programmi informatici deve avvenire osservando scrupolosamente le disposizioni impartite rispetto all'impiego e alla custodia delle credenziali di accesso.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'Amministrazione del Comune di Calangianus è attualmente articolato in 5 Aree guidate da 5 Responsabili che, in virtù del conferimento della posizione organizzativa, espletano le funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 109, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Le figure apicali incaricate di dirigere i servizi comunali sono le seguenti:

SETTORE	RESPONSABILE
Area Affari generali	D.ssa Stefania Lepori
Area Economico-Finanziaria e Segreteria, Vice Segretario	Dott.ssa Lucia Giua
Area Urbanistica e Lavori Pubblici	Arch. Dario Angelo Andrea Ara
Area Sociale – Istruzione e Culturale	Dott.ssa Giusi Tripi
Area Vigilanza	Ten. Roberto Poggi

La struttura organizzativa, allo stato attuale non risulta mutata rispetto all'ultima modifica effettuata con Delibera n. 57 in data 30/05/2022 e risulta la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA

AREA AFFARI GENERALI

Servizi assegnati: Demografici, Elettorale, Personale (aspetti giuridici), Archivio, Protocollo, Notifiche

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo	D1
Istruttore Direttivo Demografici	D1
Assistente amministrativo	B3
Istruttore Amministrativo: vacante	C4
Istruttore Amministrativo	C4
2 Collaboratori amministrativi part-time: vacante	B1

AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

Servizi assegnati: Finanziario, Economato, Tributi, Personale, Segreteria

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo contabile	D3
Istruttore Direttivo part-time: vacante	D1
Istruttore contabile	C4
Istruttore Amministrativo – Contabile	C4

AREA SOCIO-CULTURALE

Servizi assegnati: Socio Assistenziale, Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo, Sport, Spettacolo, Politiche giovanili

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo Operatore Sociale	D2
Istruttore Direttivo Assistente Sociale part-time: vacante	D1
Collaboratore Amministrativo	B5

AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI E URBANISTICA

Servizi assegnati: Tutela del Paesaggio, Manutenzioni, Verde pubblico, Cantieri comunali, Servizi cimiteriali, Lavori Pubblici, Progettazioni, Urbanistica, Edilizia privata.

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo Tecnico	D1

Istruttore Direttivo Tecnico	D1
Istruttore Direttivo Tecnico: vacante	D1
Istruttore Tecnico	C2
Istruttore Amministrativo - Contabile	C4
Operaio comunale	B8
Operaio comunale: vacante	B1

AREA VIGILANZA

Servizi assegnati: Polizia Amministrativa e Giudiziaria, Viabilità e segnaletica, Controlli Edilizia, Randagismo, Occupazione suolo pubblico, Protezione civile, Servizi Informatici.

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo di Vigilanza – (scavalco 6 mesi)	D3
Istruttore Direttivo di Vigilanza: vacante	D1
Istruttore di Vigilanza	C6
Istruttore di Vigilanza	C3
1 Istruttore di Vigilanza: vacante	C1
1 Tecnico Informatico Part-time	C1

AREA STAFF DEL SINDACO

Dipendenti	Categoria
Istruttore Direttivo	D1

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

L'ente non si è dotato di apposito Piano organizzativo dello smart working, in quanto non ricorrono per l'Ente le condizioni per la sua introduzione, in considerazione anche della circostanza che si è in attesa della emanazione del nuovo CCNL di comparto che dovrebbe disciplinare il telelavoro e lo smart working, come da contratti approvati degli altri settori.

3.3 FORMAZIONE

In relazione alla Programmazione Formativa l'Ente aderisce all'Unione dei Comuni Alta Gallura che provvede all'organizzazione annuale della formazione, partecipa ai corsi di formazione organizzati via webinar e in loco, inoltre l'ente è abbonato all'associazione ASMEL, che realizza azioni di formazione, informazione, consulenza ed assistenza agli associati, direttamente o mediante altri soggetti.

In relazione alla protezione dei dati, l'Ente aderisce all'Unione dei Comuni Alta Gallura che ha provveduto al conferimento di apposito incarico alla SGT10 srl C.F. 002285470924;

3.4 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 -2024

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022 -2024 è stato approvato con delibera di Giunta comunale n.11 del 07.02.2022.

Si riporta di seguito la programmazione dell'Ente:

TEMPO INDETERMINATO

- **Istruttore Direttivo Area Affari Generali D1.** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);

- Istruttore Direttivo Area Economico-Finanziaria D1- Part-time (24 ore) Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);
- **Istruttore Direttivo Area Socio Culturale D1 Part-time (24 ore).** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);
- **Istruttore Direttivo Area Tecnica D1.** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);
- **Collaboratore Area Tecnica (Operaio Necroforo) B1.** Assunzione mediante avviamento a selezione tramite Centro per l'impiego
- **Istruttore Direttivo Polizia Locale D1.** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità
- **Istruttore di vigilanza C1.** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);
- **Istruttore Amministrativo informatico C1 Part-time (18 ore).** Assunzione mediante concorso pubblico per titoli ed esami (previo eventuale scorrimento di graduatorie di altri enti e procedure di mobilità);

La suddetta deliberazione è stata modificata con deliberazione Giunta Comunale n°57 del 30/05/2022.

Infatti considerato che l'Ente in questi anni, al fine di assicurare l'ottimale erogazione dei servizi alla cittadinanza, ha dovuto fare ricorso anche a rapporti di lavoro flessibile, laddove le norme non consentivano la copertura a tempo indeterminato delle figure necessarie, ha ritenuto opportuno utilizzare le vigenti misure di superamento del precariato e di riduzione del ricorso ai contratti atipici, attivando le procedure necessarie a stabilizzare il personale in possesso dei requisiti prescritti;

in seguito ad una ricognizione del servizio personale, la figura professionale in possesso dei requisiti richiesti e quindi potenzialmente stabilizzabile è la seguente:

- n. 1 Operaio Necroforo, cat. B1

RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA

(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

ANNI 2022-24 SPESA PERSONALE ASSOGGETATA AL LIMITE

N.D.	Voce	Rif. al bilancio	MEDIA TRIENNIO	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
		o normativo				
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	577.514,76	491.179,73	572.730,75	572.730,75
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	30.906,09	20.120,71		
3	Collaborazioni coordinate e continuative		-	-	-	-
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		-	-	-	-
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		-	38.000,00	38.000,00	38.000,00
6	Spese per personale in comando presso l'ente		-	-	-	-
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		33.290,12	8.379,67	-	-
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		19.482,74	12.570,74		
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		-	-	-	-
10	Oneri contributivi a carico ente		192.462,89	157.882,19	174.792,87	174.792,87

11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		-			
12	IRAP	Int. 07	58.335,56	47.617,69	52.196,00	52.196,00
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		-	-	-	-
14	Buoni pasto		9.977,52	10.000,00	10.000,00	10.000,00
15	Assegno nucleo familiare		-			
16	Spese per equo indennizzo		-	-	-	-
17	diritti di rogito		-	10.000,00	10.000,00	10.000,00
18	fondo lavoro straordinario		5.663,11	5.000,00	5.000,00	5.000,00
19	Fondo incentivante		18.780,00	26.500,00	26.500,00	26.500,00
20	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 A 19)		946.412,79	827.250,73	889.219,62	889.219,62

A DETRARRE						
N.D.	Voce	Rif. al	MEDIA TRIENNIO	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
		o normativo				
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		-	-	-	-
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	27.545,56	30.594,46	30.594,46	30.594,46
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		-	-	-	-
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	-	-	-	-
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		-	-	-	-
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		-	0,00	0,00	0,00
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		4.070,88	10.000,00	10.000,00	10.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	1.299,60			
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	349,23	778,55	778,55	778,55
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		7.189,17	38.000,00	38.000,00	38.000,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		-	-	-	-
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		-	-	-	-
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007		-	-	-	-
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		-	-	-	-
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012		-	-	-	-
16	B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)		40.454,44	79.373,01	79.373,01	79.373,01
17	C) SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (A - B)		905.958,35	747.877,72	809.846,61	809.846,61

3.5 ULTERIORI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE

Oggetto	Estremi provvedimento approvazione
Programma triennale OO.PP. 2022/2024	Deliberazione Giunta Comunale n°9 del 07/02/2022
Piano Azioni Positive 2022/2024	Deliberazione Giunta Comunale n°59 del 01/06/2022
Piano delle performance e degli obiettivi 2022/202	Deliberazione Giunta Comunale n°71 del 22/07/2022
DUP 2022/2024	Deliberazione Consiglio Comunale n°03 del 18/03/2022
Codice di comportamento dei dipendenti comunali	Deliberazione Giunta Comunale n°9 del 18/01/2021
Regolamento sui controlli interni	Deliberazione Giunta Comunale n°3 del 19/02/2013

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 80/2021, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piao sarà effettuato: per la sottosezione 2.1 Valore pubblico secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10 del D.Lgs 150/2009, per la sottosezione 2.3 secondo le modalità stabilite da ANAC e per la sezione 3 su base triennale dal Nucleo di Valutazione con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.