

Comune di Cabras

Provincia di Oristano



Comuni de Crabas

Provincia de Aristanis

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2022 – 2024**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 273 del 02.12.2022

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono 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: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 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, c. 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		
		NOTE
Comune di	Cabras	
Indirizzo	Piazza Eleonora d'Arborea, 1	
Recapito telefonico	0783 3971	
Indirizzo internet	www.comune.cabras.or.it	
e-mail	protocollo@comune.cabras.or.it	
PEC	protocollo@pec.comune.cabras.or.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80002210955	
Sindaco	Ing. Andrea Abis	
Numero dipendenti al 31.12.2021	55	
Numero abitanti al 31.12.2021	8.760	

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Programmazione VALORE PUBBLICO	Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 21.02.2022
<p>L'operato della Pubblica Amministrazione deve essere orientato principalmente al soddisfacimento dei bisogni del cittadino. La misurazione della performance è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dell'Ente, in quanto per poter misurare è necessario acquisire tutti gli elementi informativi necessari, avere percezione e comprensione delle problematiche connesse alla questione e orientare la propria attività al loro superamento e al raggiungimento dello scopo prefisso.</p> <p>Al fine del soddisfacimento dei bisogni dei cittadini, occorre avviare una vera e propria programmazione strategica. Alla base della programmazione strategica dell'Ente vi è il Documento Unico di Programmazione (DUP). Il DUP è lo strumento di guida strategica ed operativa dell'Ente e rappresenta, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti che costituiscono il sistema di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Il DUP è formalmente suddiviso in due sezioni:</p> <ol style="list-style-type: none">1. la Sezione Strategica (SeS) che costituisce la prima parte del documento nonché la base per la redazione della successiva Sezione in cui sono sviluppate le linee programmatiche di mandato, individuando gli indirizzi strategici dell'Ente con un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo.2. La Sezione Operativa (SeO) che contiene invece la programmazione operativa dell'Ente con un orizzonte temporale corrispondente al bilancio di previsione. La SeO ha lo scopo di declinare, con riferimento all'Ente e alle sue società partecipate, le linee strategiche in obiettivi operativi all'interno delle singole missioni e costituisce, inoltre, il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati conseguiti dall'Ente, con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni. Il Valore pubblico atteso non deve fare riferimento al solo miglioramento degli impatti esterni prodotti dal Comune di Cabras verso i cittadini, gli utenti e gli stakeholder in genere; ma dovrà anche concorrere al miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione stessa.	

Programmazione PERFORMANCE	<p>a) Piano della Performance 2022, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 72 del 13.04.2022</p> <p>b) Piano delle azioni positive 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 268 del 23.12.2021</p>
-----------------------------------	---

Il Piano della performance è il documento che da avvio al ciclo della performance di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ed attraverso il quale il Comune di Cabras si racconta ai cittadini e a tutti coloro che, a vario titolo, sono interessati a conoscerne l'organizzazione e la programmazione. Il documento articola i suoi contenuti intorno al processo di pianificazione strategica, al sistema di misurazione e di valutazione della performance, e alle attività di rendicontazione, trasparenza e prevenzione della corruzione. Affinché tale processo dia i propri frutti è necessario che l'Ente programmi la propria attività definendo obiettivi strategici ed operativi, collegandoli alle risorse disponibili, individuando appositi indicatori per la valutazione della performance resa, monitorando l'andamento dell'operato in corso d'anno e, se necessario, ponendo in essere azioni correttive per colmare eventuali scostamenti dai risultati attesi. Come riportato nei precedenti Piani della performance, le fasi dettagliate del ciclo di gestione della performance, come disciplinato all'art. 4 del richiamato decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i., sono:

- individuazione degli obiettivi da perseguire, con definizione dei valori attesi di risultato e relativi indicatori per la valutazione, e assegnazione ai Responsabili di Servizio;
- assegnazione, per ogni obiettivo individuato, delle risorse umane e finanziarie;
- monitoraggio in corso, con attuazione degli eventuali correttivi che si rendessero necessari;
- misurazione e valutazione della performance resa sia a livello organizzativo che individuale;
- utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati conseguiti a tutti i portatori di interessi (organi di indirizzo politico amministrativo, stakeholders, utenti, ecc.).

Il sistema integrato di pianificazione e controllo per la gestione del ciclo della performance è definito nel vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel Regolamento sui controlli interni e nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Tale sistema riunisce gli strumenti di pianificazione e controllo delineati dal d.lgs. 267/2000 (TUEL), che prevede la definizione degli obiettivi strategici e operativi, degli indicatori e dei target attesi attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Linee Programmatiche di mandato del Sindaco presentate al Consiglio Comunale che costituiscono il programma strategico dell'Ente e definiscono le azioni ed i programmi da realizzare durante il mandato;
- DUP - Documento Unico di Programmazione, che permette l'attività di guida strategica e operativa dell'Ente ed è il presupposto necessario, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza, dei documenti di bilancio e di tutti gli altri documenti di programmazione.
- PEG - Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta comunale con delibera n. 25 del 23/02/2022 che declina gli obiettivi della programmazione operativa contenuta nel DUP mediante affidamento degli obiettivi e delle risorse finanziarie ai responsabili dei servizi.

Il Piano della Performance definisce gli obiettivi che l'Amministrazione ritiene prioritari e intende perseguire nel periodo di riferimento. Nelle schede sono dettagliati gli obiettivi annuali unitamente agli indicatori che consentono, a consuntivo, di misurare e valutare il grado di raggiungimento degli stessi e, di conseguenza, il livello di performance reso. Per ogni obiettivo sono definiti in modo puntuale la descrizione delle attività previste, i soggetti coinvolti, i tempi e le fasi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori. Il percorso di formazione del Piano prende

avvio dal programma politico di consiliatura, i cui contenuti sono tradotti negli indirizzi contenuti nel DUP e successive Note di Aggiornamento.

A conclusione del ciclo, il risultato raggiunto è valutato mediante l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance. L'art. 3, comma 1, lettera b), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che la sottosezione Performance è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e al suo interno devono essere definiti:

- 1) i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
- 2) le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- 3) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.
- 4) gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

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

1. semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure
2. velocizzazione delle procedure
3. digitalizzazione, prerequisito essenziale per migliorare l'accesso alle procedure
4. azioni mirate a superare gli ostacoli nei settori chiave del PNRR.

Piano di azioni positive. L'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri Enti Pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", volti a rimuovere, nei rispettivi ambiti, gli elementi ostativi alla piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, nonché a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi. Le suddette misure, in deroga al principio di uguaglianza formale, ed in ossequio al principio di uguaglianza sostanziale, hanno l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità. Sono misure "speciali", in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "temporanee", in quanto necessarie fintantoché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. In relazione ai Piani di azioni positive, sono state emanate le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23/05/2007, del 26/06/2019 e la Direttiva del 04/03/2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità, le quali individuano, in particolare, quali potenziali ambiti di attuazione delle pari opportunità tra uomini e donne, l'eliminazione e la prevenzione delle discriminazioni, l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento e gestione del personale, l'importanza della formazione e della cultura organizzativa orientati al rispetto e alla valorizzazione delle diversità. Inoltre, il D.Lgs. n. 165/2001 dispone, all'art. 7, che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità di opportunità tra uomini

e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Il Piano di azioni positive ha un orizzonte temporale triennale, rappresenta la concretizzazione delle strategie e delle prospettive individuate nel periodo di riferimento. Nel triennio di vigenza del Piano il Comune di Cabras intende perseguire gli obiettivi di seguito riportati:

- 1) Formazione e aggiornamento del Personale dipendente;
- 2) Ottimizzazione degli orari di lavoro;
- 3) Promozione sviluppo carriere e professionalità interne;
- 4) Adeguamento conoscenza sui temi delle pari opportunità e dell'antidiscriminazione;
- 5) Valorizzazione competenze del Comitato Unico di Garanzia;
- 6) Promozione del benessere organizzativo ed istituzione dello sportello di ascolto per i/le dipendenti;
- 7) Utilizzo corretto linguaggio di Genere grammaticale congruo al genere biologico della persona in oggetto.

**Programmazione
RISCHI CORRUTTIVI E
TRASPARENZA**

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 27.04.2022

La redazione annuale del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza costituisce adempimento derivante dall'art. 1 comma 8 della L. 190/2012. Trattasi dello strumento attraverso il quale ciascun ente definisce la propria strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, in osservanza anche alle indicazioni offerte dall'ANAC tramite il Piano Nazionale Anticorruzione.

Trasparenza

Il principio di trasparenza inteso come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, nasce con lo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

		NOTE
Programmazione STRUTTURA ORGANIZZATIVA	Struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 15.05.2019	

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

1) l'organigramma;

2) i livelli di responsabilità organizzativa e il numero di Posizioni Organizzative;

3) ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;

4) altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

Dopo la "rivoluzione" nell'assetto della macrostruttura del Comune di Cabras avvenuta nel corso del 2019, ed attuata con la delibera della Giunta comunale n. 99 del 15.05.2019.

È opportuno ricordare che, nell'anno 2019, la riorganizzazione è stata pensata sia in termini di miglioramento dell'efficienza della macchina amministrativa, al fine di rendere un miglior servizio alla cittadinanza ed all'utenza dei servizi comunali ponendo rimedio alla eccessiva frammentazione di taluni procedimenti tra diversi servizi, ma anche come misura necessaria per la rotazione del personale: alla pag. 27 del PTPCT 2019-2021, infatti, si diceva testualmente quanto segue:

La riorganizzazione con la quale si è proceduto alla definizione dell'organigramma del personale dipendente ed alla distribuzione dello stesso tra le diverse aree, ha visto innanzitutto la sostituzione dei Servizi con le Aree, quindi la riduzione delle aree e delle relative posizioni organizzative da 11 a 6, con accorpamento e spostamento di competenze tra le aree.

Tale riorganizzazione ha comportato, conseguentemente, anche il trasferimento per mobilità interna di personale tra le aree, con assegnazione, in alcuni casi, di compiti diversi rispetto al passato sempre nel rispetto del principio di equivalenza delle mansioni previsto dal CCNL del personale del comparto. Nel 2019 vi è stato anche il trasferimento definitivo o l'assegnazione temporanea di personale a diverse amministrazioni pubbliche con l'ingresso nell'organico comunale di nuovo personale.

Il personale risulta articolato in n. 6 Aree, a capo di ciascuno vi è un dipendente inquadrato nella cat. D, come di presso indicato:

AREA	RESPONSABILE al 31.12.2021
Area 1 - Servizi Demografici e alla Cittadinanza	Meli Marco
Area 2 - Servizi alla Persona, Beni Culturali, Affari Generali	Pippia Maria Sofia
Area 3 - Servizi Finanziari	Marche Silvio Salvatore
Area 4- Pianificazione e Gestione Territorio	Podda Giuseppe
Area 5 - Polizia Locale - SUAPE	Poddi Barbara
Area 6 - Area Marina Protetta	Marras Massimo Salvatore Giovanni

Al 31.12.2021 risultavano presenti in servizio n. 55 dipendenti totali, così ripartiti per categoria e

genere:

Categoria	Uomini	Donne	Totale
B	0	1	1
B3	10	1	11
C	9	17	26
D	7	10	17
Totale	26	29	55

Così distribuiti nelle singole Aree:

AREA	N. Dipendenti in Servizio nell'Area
Area 1 - Servizi Demografici e alla Cittadinanza	11
Area 2 - Servizi alla Persona, Beni Culturali, Affari Generali	10
Area 3 - Servizi Finanziari	7
Area 4- Pianificazione e Gestione Territorio	16
Area 5 - Polizia Locale - SUAPE	10
Area 6 - Area Marina Protetta	1

Di presso è riportata l'articolazione per macrocategorie di procedimenti tra le diverse aree organizzative:

AREA 1. SERVIZI DEMOGRAFICI E ALLA CITTADINANZA

- Servizi demografici
- Polizia mortuaria
- Servizi cimiteriali
- Segreteria Generale (archivio, protocollo, albo pretorio, messi comunali, organi istituzionali, contratti)
- ICT - Servizi Informativi – Transizione digitale – Sito del Comune
- Privacy

AREA 2. SERVIZI ALLA PERSONA, BENI CULTURALI, AFFARI GENERALI

- Segretariato sociale
- Servizi sociali finanziati da leggi di settore (affidi, famiglia, tutela minori, anziani, disabili)
- Progetti di assistenza e inclusione sociale
- Emergenza abitativa
- Asilo nido
- Mensa e trasporto scolastico
- Progetti didattici scolastici, Servizio Educativa Territoriale, Ludoteca
- Servizi culturali e per lo sport (bibliotecari, scuola civica di musica, contributi alle associazioni, altri servizi)

- Servizi gestione museale e promozione beni culturali,
- Eventi culturali e spettacoli
- Personale
- Provveditorato – Economato – Ufficio gare acquisizioni di beni e servizi,
- Utenze comunali: gestione dei contratti.

AREA 3. SERVIZI FINANZIARI

- Programmazione e Bilancio
- Tributi
- Contabilità e servizi fiscali
- Partecipazioni societarie.

AREA 4. PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

- Pianificazione urbanistica e piani regolatori
- Edilizia privata
- Edilizia residenziale pubblica ed Edilizia popolare
- Lavori pubblici
- Manutenzioni e verde urbano
- Bonifiche ambientali
- Area insediamenti produttivi
- Gestione e valorizzazione patrimonio immobiliare
- Utenze comunali - Gestione tecnica,
- Materia paesaggistica
- Espropriazioni

AREA 5. POLIZIA LOCALE - SUAPE

- Polizia urbana, viabilità e traffico
- Polizia amministrativa e giudiziaria
- Polizia ambientale
- Usi civici
- Protezione Civile
- Barracelli
- Commercio - Sportello Unico attività produttive ed edilizia SUAPE.

AREA MARINA PROTETTA

- Rapporti con il Ministero
- Gestione sostenibile del mare
- Gestione sostenibile dei litorali

- Regolamenti e Disciplinari di esercizio
- Educazione ambientale
- Rilascio autorizzazioni esercizio attività
- Predisposizione Piani e Programmi annuali di investimento

SEGRETERIO COMUNALE

- Segreteria
- Ufficio trasparenza azione amministrativa
- Ufficio accesso civico
- Ufficio controllo di gestione e prevenzione fenomeni di corruzione
- Ufficio procedimenti disciplinari (UPD)
- Affari legali

Programmazione ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 5 del 21.01.2022

Con Decreto del 9 dicembre 2020, il Ministero per la Pubblica Amministrazione ha approvato, le linee guida che indirizzano le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione del Piano organizzativo del lavoro agile - POLA, con particolare riferimento alla definizione di appositi indicatori di performance. Le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad adottare misure organizzative necessarie ad assicurare la corretta attuazione di quanto previsto dall'art. 263 della legge 17 luglio 2020, n. 77, definendo i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, secondo le indicazioni fornite e contenute nelle Linee guida, nell'ambito delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. L'art. 263 è stato poi modificato dall'art. 11-bis del D.L. n. 52/2021, stabilendo che lo stesso si applica ad almeno il 15 per cento dei dipendenti e, in assenza di tale strumento organizzativo, si applica ugualmente alla stessa percentuale di dipendenti che lo richiedano. Con il D.L. n. 80/2021 il POLA entra definitivamente a far parte del PIAO. Successivamente, la Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione stabilisce che *“ogni amministrazione, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”*. In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

Il Comune di Cabras ha avviato le prime sperimentazioni del lavoro agile in concomitanza con il periodo pandemico da COVID-19 che ha rappresentato per le pubbliche amministrazioni una svolta decisiva nello sviluppo del lavoro agile. Il Comune con la delibera della Giunta Comunale n. 5 del 21/01/2022 recante *Approvazione disciplina del lavoro agile straordinario in stato di emergenza edipemiologica*. Il Piano è stato redatto al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività istituzionali in caso di emergenza sanitaria, anche riferiti alla famiglia del lavoratore, per garantire nel contempo la salute e la sicurezza pubblica, con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- Organizzazione e gestione del capitale umano;
- Agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, e mirata a un incremento di produttività;
- Promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

**Programmazione
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE**

Piano triennale del fabbisogno del personale 2022- 2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 02.02.2022

Il DM 17 marzo 2020 ha dato attuazione alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58; in particolare ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, ha emanato poi la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione del citato DM. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni appartenenti alla classe demografica del Comune di Cabras (fascia E - Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) non possono avere un rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità superiore al 26,9%. Il Piano è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. n. 9 del 02.02.2022 e successivamente integrato e modificato con delibera n. 55 del 30.03.2022 e n. 147 del 11.07.2022. L'andamento delle entrate correnti e del fondo crediti di dubbia esigibilità, utile alla determinazione della soglia di riferimento per il Comune di Cabras è come di seguito rappresentato:

Entrata	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Media
Titolo 1	3.225.400,67	3.468.975,48	3.211.291,84	3.301.889,33
Titolo 2	5.373.892,58	5.612.060,61	7.246.874,41	6.077.609,20
Titolo 3	1.618.705,87	1.936.185,98	1.216.395,61	1.590.429,15
Entrate correnti	10.217.999,12	11.017.222,07	11.674.561,86	10.969.927,68
FCDE Corrente (Assestato 2020)			-272.836,09	-272.836,09
Valore entrate correnti nette				10.697.091,59

pertanto, il Comune di Cabras può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato ovvero quello riferito all'anno 2020, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, non oltre la soglia individuata in € 2.877.517,64 come da tabella sotto riportata:

Media entrate correnti al netto del FCDE anni 2018-2019-2020	€ 10.697.091,59
Valore soglia previsto per fascia demografica	26,90%
Massima spesa personale consentita anno 2022	€ 2.877.517,64

Il rapporto tra spesa del personale relativo all'ultimo rendiconto approvato, ovvero anno 2021, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari a 25,12%. Nella tabella seguente si rappresentano i dati concorrenti alla determinazione del suddetto rapporto:

Spesa personale presunta 2021	€ 2.686.801,54
Entrate correnti nette	€ 10.697.091,59
Rapporto % tra spesa personale e media entrate correnti al netto del FCDE	25,12%

in sede di prima applicazione, quindi, e fino al 31 dicembre 2024, il Comune di Cabras può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 secondo le percentuali di seguito riportate:

FASCIA	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1	Valori calmierati Tabella 2 2020	Valori calmierati Tabella 2 2021	Valori calmierati Tabella 2 2022	Valori calmierati Tabella 2 2023	Valori soglia Tabella 2 2024	Valori soglia Tabella 3
e)	5000-9999	26,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	30,90%

In sintesi, quindi, il Comune di Cabras nell'anno 2022 può incrementare la spesa di personale registrata nell'anno 2018 (€ 2.239.194,38) nella misura del 15,46% ovvero per € 346.305,36 e per un valore complessivo di € 2.585.499,74 che deve trovare copertura finanziaria nell'ambito del bilancio di previsione triennio 2022/2024.

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, c. 3, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli artt. 6 e 10, c. 1, lett. b), D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- su base triennale dal Nucleo di Valutazione della performance di cui all'art. 14, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi dell'art. 147, TUEL, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di *performance*.