

COMUNE DI GAIRO

Provincia di Nuoro

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
ANNO 2022/2024**

Sommario

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

Premessa

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

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

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

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

Il comune di Gairo, al fine di non interrompere il ciclo di gestione della performance relativamente al triennio 2022-2024, ha definito ed assegnato gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa per l'anno 2022, con Deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 21/03/2022 a cui si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

Nell'attesa di disporre del decreto di attuazione e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la predisposizione del nuovo documento di programmazione (PIAO), il presente documento è stato predisposto come documento unico semplificato che racchiuda le diverse prospettive programmatiche e finalizzato alla creazione di Valore Pubblico (VP).

In particolare viene data evidenza:

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

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE

Il centro abitato di Gairo Sant'Elena e la sua suggestiva frazione di Gairo Taquisara si trovano nella parte centro orientale dell'isola nella provincia di Nuoro, tra i 650 e gli 800 metri di quota, a dominare la particolare vallata del rio Pardu. Molto suggestivo l'ambiente circostante ricco di boschi e di "tacchi" calcarei tra cui spicca il monumento naturale di "Perda 'e Liana", maestoso monte la cui singolare mole, con i suoi 1297 mt., domina una vasta area del Gennargentu. Notevole la presenza di monumenti di età prenuragica e nuragica tra cui si segnalano i villaggi di "Is Tostoinus" e "Perdu Isu". La Marina di Gairo, sulla costa a sud di Barisardo e Cardedu, conserva spiagge incantevoli e poco frequentate.

Il Comune persegue le seguenti finalità istituzionali:

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

COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI

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

- l'organizzazione generale dell'amministrazione, la gestione finanziaria, quella contabile e il controllo;
- l'organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- il catasto, a eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
- la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- le attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile, e di coordinamento dei primi soccorsi;
- l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio, smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- la progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali e l'erogazione delle relative prestazioni ai cittadini;
- l'edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza della Provincia e con relativa organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- la polizia municipale e la polizia amministrativa locale;
- la tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e i compiti in materia di servizi anagrafici, nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale e i servizi in materia statistica;
- alle sopra menzionate funzioni fondamentali si aggiungono le funzioni trasferite dalla Regione Sardegna con la legge regionale n 9 del 12/06/2006 e successive modifiche ed integrazioni in particolare in materia di Artigianato – Industria - Energia elettrica -

Miniere e risorse geotermiche - Fiere, mercati e disposizioni in materia di commercio – Turismo - Edilizia residenziale pubblica – Demanio - Aree protette - Tutela delle acque - Inquinamento atmosferico - Inquinamento elettromagnetico- Inquinamento acustico - Gestione dei rifiuti - Risorse idriche e difesa del suolo – Viabilità – Trasporti - Protezione civile - Istruzione scolastica - Beni culturali - Attività culturali – Sport.

Per lo svolgimento delle funzioni assegnategli il Comune ha suddiviso le attività su 3 Aree:

| Centri di responsabilità | |
|------------------------------|-------------------|
| Centro | Responsabile |
| Area Amministrativa | SERGIO LORRAI |
| Area Tecnica e ricostruzione | LODDO LUCIANO |
| Area Finanziaria e Tributi | CONTU LUISA PAOLA |

Il Comune di Gairo ha sede legale a Gairo in via della Libertà, n. 7 ed ivi ha i propri uffici operativi.

Il Comune di Gairo conta di una partecipazione societaria, regolata dal D.lgs. 175/2016 :

| | |
|---|--|
| Ente Governo Ambito della Sardegna (ex ATO) | Gestione ambito ottimale servizio idrico integrato |
| ABBANO S.p.a. | Gestione servizio idrico integrato |

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

VALORE PUBBLICO

Con deliberazione del Consiglio n. 4 del 17/01/2022, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, nel quale sono stati sviluppati gli obiettivi strategici nella programmazione dell'azione amministrativa annuale e pluriennale. Secondo le Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica "L'ente crea Valore Pubblico quando consegue un miglioramento congiunto degli impatti esterni [livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi] ed interni [livello di salute dell'ente]: per creare Valore a favore di cittadini e utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'ente deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili". Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario ecc.) degli utenti e degli altri stakeholders creato dall'amministrazione pubblica. In fase di programmazione, il "Valore da creare" ispira le performance istituzionali, che a loro volta orientano le performance organizzative e quelle individuali. In fase consuntiva, si misura e valuta il contributo delle performance individuali al conseguimento delle performance organizzative, da queste a quelle istituzionali, e quindi al "Valore generato o consumato". La logica piramidale di generazione di Valore si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei diversi livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel livello 1.

Di seguito vengono riportati gli indirizzi di governo articolati in macro-temi:

| Il comune di Gairo per l'Agricoltura , l'agro e la pastorizia |
|---|
| Obiettivi Strategici |
| Pianificazione dell'utilizzo del territorio con un adeguato Piano di valorizzazione delle aree e delle terre civiche, attraverso un iter di approvazione condiviso con la cittadinanza. |

| |
|---|
| Promozione e sviluppo di progetti in campo agro silvo pastorale. |
| Riserva caccia: studio fattibilità per realizzazione area ripopolamento controllata e regolamentata attraverso una commissione permanente formata dai rappresentanti delle squadre di caccia del paese. |

Il comune di Gairo per l'ambiente

| |
|--|
| Obiettivi Strategici |
| La tutela dell'ambiente è una delle partite più importanti per la popolazione e l'economia del paese. Andrà discussa e firmata la nuova convenzione con FORESTAS, Agenzia fondamentale per la tutela e valorizzazione del nostro patrimonio naturale |
| Lotta alle discariche abusive, potenziamento raccolta differenziata e armonizzazione delle tariffe: l'educazione dei cittadini attraverso l'informazione generale e puntuale su tutto ciò che riguarda la raccolta differenziata è fondamentale per sensibilizzare i cittadini e renderli consapevoli di quali siano i benefici all'ambiente, alle casse comunali e quindi cittadini riuscire a raggiungere livelli ottimali di raccolta differenziata |
| Incrementare il decoro dell'ambiente urbano ed extraurbano |

Il comune di Gairo per la promozione della Cultura e servizi al cittadino

| |
|--|
| Obiettivi Strategici |
| La Cultura, la scolarizzazione e tutto ciò che ruota attorno ad esse deve ricoprire un ruolo determinante nella nostra società. Per far questo serve essere convinti del ruolo della Cultura per la crescita economica e sociale. Per questo si investirà per rendere quanto più adeguate le strutture e gli spazi in cui si fa cultura, quali scuole, biblioteca. |
| Formazione professionale: verranno ogni anno garantiti i fondi per sostenere e aiutare coloro che vogliono migliorare la propria formazione e incrementare le opportunità lavorative. |
| Incentivo alla formazione per studenti universitari: iscriversi all'Università è una scelta non semplice, per diversi motivi |
| Contribuire a sviluppare percorsi di studio all'estero. |
| Al fine di migliorare il servizio erogato dagli Uffici comunali e quello percepito dai cittadini verrà attivato un numero di telefono da cui verranno inviate tutte le comunicazioni di interesse pubblico e a cui i cittadini potranno segnalare le problematiche più comuni, quali abbandono di rifiuti, presenza buche, disservizi in genere. Se dovesse rivelarsi necessaria ed utile si integrerà il suddetto servizio con una App comunale da scaricare sul telefonino |

Il comune di Gairo nel settore dei lavori pubblici

| |
|---|
| Obiettivi Strategici |
| ° Piano sistemazione strade urbane: la viabilità interna necessita di interventi di manutenzione. Nonostante i fondi a disposizione siano contingentati abbiamo studiato un piano che prevede, ogni anno, la sistemazione di un numero puntuale di strade urbane. Nel corso dei 5 anni si riusciranno a sistemare circa il 75% delle strade dei centri urbani. |
| Piano sistemazione strade rurali: la viabilità rurale necessita di particolare attenzione. Abbiamo un agro molto esteso, per questo serve un piano di manutenzione e controllo puntuale e preciso. Siamo un popolo legato alla terra, all'agricoltura e alla pastorizia, per questo le zone rurali e la loro viabilità devono avere un ruolo primario nel programma di un'Amministrazione. Questo faremo, anche in collaborazione di FORESTAS, sia nei terreni dati in concessione, sia nei terreni di diretta gestione comunale. |
| Riqualificazione strutture pubbliche: in questi anni abbiamo avviato questa politica perché avevamo e abbiamo diverse strutture abbandonate e non utilizzate. La riqualificazione di queste strutture (come fatto con Ex Centro AIAS e si sta facendo con ex Centro Anziani) permetterà di metterle a disposizione di cittadini, associazioni ed attività produttive, che rappresentano l'ossatura della nostra Società. Questo processo proseguirà e verrà incentivato nei prossimi 5 anni. |

| |
|---|
| Riqualificazione ingressi paese. Le arterie stradali di ingresso/uscita al paese, direzione Lanusei e Osini, necessitano di interventi urgenti di messa in sicurezza. Questi interventi, di non diretta competenza comunale, andranno posti in essere nel più breve tempo possibile. Proprio per questo con l'Assessorato ai Lavori Pubblici della Regione Sardegna, a cui risponde l'ANAS che gestisce le suddette arteriestradali – ci si confronterà, come fatto in questi ultimi mesi di attività amministrativa, e si lavorerà affinché vengano risolti i problemi di viabilità e sicurezza |
| Analisi e studio fattibilità di percorsi per la mobilità sostenibile che colleghino il Gairo Sant'Elena al Vecchio Borgo, alla luce anche dell'avvio dell'attrattiva "Volo dell'Angelo" |
| Miglioramento servizi cimiteriali: copertura di protezione dagli agenti atmosferici, non invasiva, presso i cimiteri del paese e integrazione illuminazione pubblica con conseguente migliore pulizia e decoro degli stessi. |
| Illuminazione pubblica aree verdi e zona industriale: verrà garantita l'illuminazione pubblica nella zona verde (boschetto) nell'ingresso del paese, strada SP 28 Gairo-San Paolo, nella circonvallazione sud-ovest e sud-est e potenziata quella nella "zona industriale" del paese |
| Vie di accesso per Grotte Comunali Gairo Taquisara: interventi di messa in sicurezza e di completamento della strada di accesso alle grotte comunali con realizzazione di un percorso turistico che possa creare il collegamento con il laghetto collinare di Genna Orruali e con le aree archeologiche di Is Tostoinus e Perdu Isu. |
| Albergo diffuso, affittacamere, B&B: incentivazione alla riqualificazione delle abitazioni del paese non utilizzate in modo da incrementare i posti letto disponibili nel territorio, in modo sia possibile ospitare i visitatori |
| Ricostruzione: accelerazione sulla chiusura dei contratti di convenzione, in particolare su quelli definiti e regolarizzati. La difficoltà principale che si riscontra da anni è la mancanza di un Segretario Comunale che firmi questi atti. Abbiamo già valutato e siamo pronti, se non si dovesse risolvere questo problema nel breve termine, a stipulare una convenzione con un notaio. Tra le altre cose, in questo modo, si potrà agevolare e rendere meno problematico l'accesso agli incentivi legati all'Ecobonus 110%, per esempio |
| Stazione ferroviaria di Gairo Taquisara e trasporti: si avvieranno le interlocuzioni con la Regione Sardegna e l'Azienda Regionale Sarda Trasporti (ARST) per la valorizzazione della stazione ferroviaria di Gairo Taquisara. Ci si impegnerà, inoltre, affinché il deposito dei pullman ARST rimanga punto strategico e che il trasporto pubblico su gomma venga potenziato |
| ° Grandi opere: la situazione economica nazionale e regionale, la riduzione di tutte quelle forme di finanziamento che fino a 8/10 anni fa garantivano la possibilità di accedere ad importanti finanziamenti, non permettono di fantasticare troppo con le ipotesi di realizzazione di opere in cui sono richiesti ingenti investimenti. Sicuramente tutto ciò che riguarda la sicurezza degli abitati, le opere di consolidamento e la valorizzazione e messa in sicurezza del vecchio borgo, la ristrutturazione e messa in sicurezza del cimitero di Gairo Vecchio (cimitero monumentale) avranno priorità e per questi interventi non si trascurerà nessuna strada |

Il comune di Gairo per i servizi sociali

| |
|---|
| Obiettivi Strategici |
| Il ruolo dei Servizi Sociali in una società complessa e difficile come quella attuale. Questo determina una crescita non indifferente dei processi in capo al Servizio (basti pensare alle azioni legate al Covid-19). Per questo l'obiettivo è ridurre al minimo i passaggi burocratici, rivalutando anche l'organizzazione dell'Ufficio, in relazione anche ai rapporti con l'Unione dei Comuni di cui il comune di Gairo fa parte. Potenzieremo il servizio rivolto agli anziani, alle persone diversamente abili e ai ragazzi, attraverso anche figure di supporto all'Assistente Sociale |
| Azioni volte a favorire le giovani coppie e a contrastare lo spopolamento: le zone interne della nostra Regione sono particolarmente colpite da questo fenomeno |
| creare nuove realtà di riferimento sanitario per la popolazione in merito a prevenzione, monitoraggio e cura (ambulatorio infermieristico, cooperativa sociali etc); |
| organizzare con costanza e frequenza eventi di formazione e prevenzione nelle scuole e per la popolazione (BLS, BLSD, manovre di disostruzione delle vie aeree, dipendenze, bullismo etc); |
| Promuovere eventi di divulgazione a scopo preventivo sulle maggiori patologie diffuse nella popolazione adulta (diabete, ipertensione, malattie neurodegenerative, patologia psichiatrica etc); |
| Vigilanza da parte dell'amministrazione volta a garantire che i livelli assistenza sanitaria sul territorio siano garantiti |

Creazione sportello rivolto alle persone con disabilità: avere un sistema diretto di contatto e di segnalazione con cui indicare le barriere architettoniche e programmare la loro eliminazione

Il comune di Gairo per il turismo e la promozione del territorio

Obiettivi Strategici

Riprogettazione degli spazi urbani destinati alla cultura e programmazione di attività condivise

Recupero e messa in sicurezza delle strade cittadine

Valorizzazione e sviluppo del Sistema bibliotecario urbano

Promozione di azioni di marketing turistico interno alla città

Promozione di percorsi turistici d'eccellenza ed esperenziali, creando un circuito integrato che coinvolga le zone costiere e quelle montane senza dimenticare, ma anzi riscoprendola e valorizzando la vocazione agro pastorale del nostro territorio

Promozione di Gairo Vecchio che rappresenta un meraviglioso museo a cielo aperto in grado di raccontare a tutti da dove veniamo, la storia di Gairo e del suo popolo;

Promozione e riscoperta del patrimonio archeologico, valorizzazione della grotta "Is ossus" e la sistemazione Del nuraghe Serbissi.

Grotte Gairo Taquisara. Promozione e valorizzazione attraverso la gestione da parte di un operatore esterno

Realizzazione di un box office turistico informativo e di supporto in grado di agevolarne la valorizzazione

Turismo ferroviario. Il Trenino Verde è una realtà storica e culturale (e ormai turistica) per la Comunità e per questo andrà sempre difeso, valorizzato e contestualizzato a questa fase storica. Il nostro obiettivo è incrementare il flusso e l'offerta turistica anche attraverso il turismo ferroviario sostenibile, ed in particolare con il progetto del ferro ciclo attraverso il coinvolgimento responsabile dei territori limitrofi e dei professionali locali e delle Associazioni del settore.

Valorizzazione delle zone marine del territorio promozione delle spiagge nonché del complesso privato di Su Sirboni Obiettivo di valorizzazione anche nelle zone di ristoro presenti a Cartucceddu (S'Ungroni e Su Niu, Piscine Naturali, ecc.).

Riqualificazione delle zone verdi.

La storia di Gairo in murales. La storia e le tradizioni non vanno dimenticate ma, anzi, valorizzate, condivise e utilizzate per far conoscere la nostra comunità, le sue radici, incuriosire i turisti e incentivarli a visitare il nostro territorio Per questo abbiamo in progetto di ricostruire la storia di Gairo attraverso i murales che verranno realizzati lungo i "grezzi" muraglioni presenti nei nostri abitati, partendo da un ben determinato anno del 1800.

Tutela e coinvolgimento dell'associazionismo

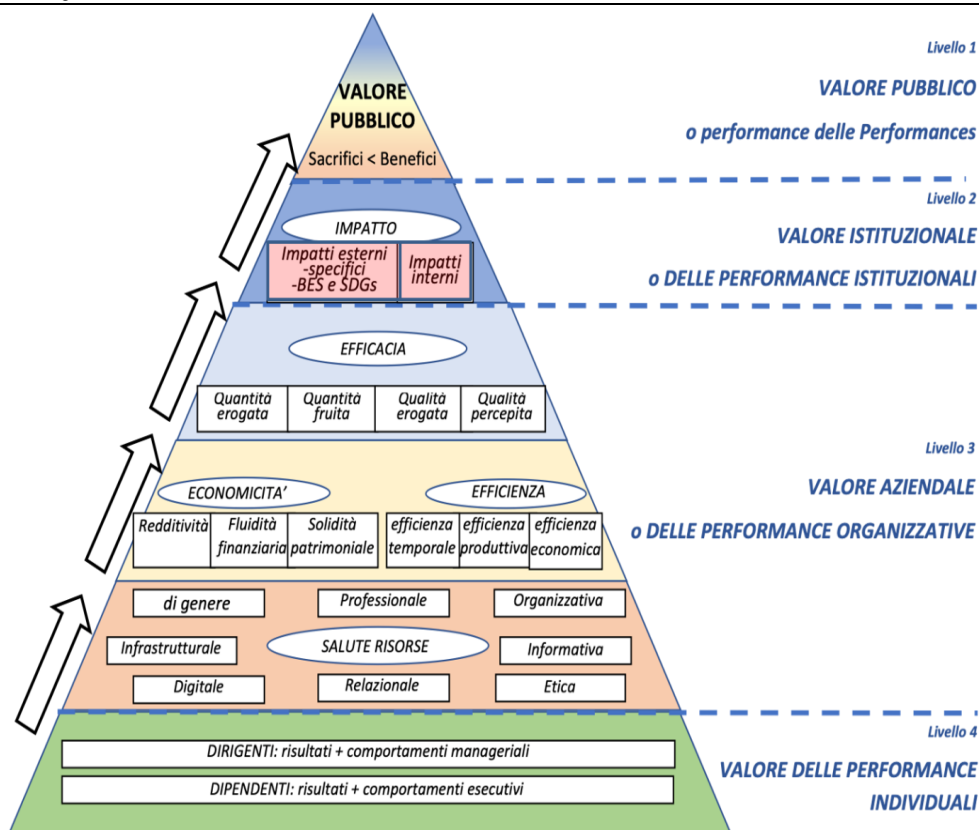
Il comune di Gairo per lo sviluppo economico

Obiettivi Strategici

Lo sviluppo economico e sociale è fortemente legato alla pianificazione territoriale. Con l'approvazione del Piano Urbanistico Comunale (che diamo per assodato grazie all'attuale Amministrazione) si va a programmare, definire, regolamentare la pianificazione sul territorio comunale. La zona mare, ed in particolare il complesso de Su Sirboni, grazie agli accordi tra Comune, Regione e Privato potrà rinascere. Una rinascita che mirerà alla qualità piuttosto che alla quantità, al rispetto dell'ambiente come valore aggiunto piuttosto che alla sua deturpazione. Grazie al lavoro fatto sul PUC sarà possibile la valorizzazione del patrimonio edilizio esistente, la regolarizzazione urbanistica dei fabbricati (gran parte del Piano Regolatore).

Interventi di riqualificazione urbana dal punto di vista ambientale e del verde pubblico.

Miglioramento degli standard qualitativi del verde pubblico con particolare attenzione al decoro ed alla sicurezza di piante e manufatti delle aree verdi



“La piramide del valore” (Deidda Gagliardo)

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

Come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Gairo, consultabile al seguente link: <https://www.comune.gairo.og.it/index.php/ente/regolamenti>, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell'Amministrazione, con gli obiettivi strategici previsti nei Documenti Unico di Programmazione, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati appunto nella SES del Documento Unico di Programmazione.

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

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

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

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

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

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

| VALORE PUBBLICO | | | | | | | | |
|--|-----|-------------------|---------------|-----|---------------|-----------------------------|-------------|------------------------|
| OBIETTIVI STRATEGICI 2022/2024 | | IMPATTI | | | baseline 2021 | Valore pubblico di partenza | target 2022 | Valore pubblico atteso |
| Il comune di Gairo per l'Agricoltura, l'agro e la pastorizia | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 15% | 1 | 1,00 | 2 | 2,00 |
| | | | SOCIALE | 50% | 1 | | 2 | |
| | | | AMBIENTALE | 5% | 1 | | 1 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 30% | 1 | | 2 | |
| Il comune di Gairo per l'ambiente | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 30% | 1 | 1,00 | 1 | 1,25 |
| | | | SOCIALE | 30% | 1 | | 1 | |
| | | | AMBIENTALE | 5% | 1 | | 1 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 35% | 1 | | 2 | |
| Il Comune di Gairo per i servizi al cittadino | 12% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 50% | 1 | 1,00 | 2 | 2,00 |
| | | | SOCIALE | 20% | 1 | | 2 | |
| | | | AMBIENTALE | 30% | 1 | | 2 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 10% | 1 | | 1 | |
| Il comune di Gairo ed i lavori pubblici | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 20% | 1 | 1,00 | 2 | 1,50 |
| | | | SOCIALE | 10% | 1 | | 1 | |
| | | | AMBIENTALE | 5% | 1 | | 1 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 65% | 1 | | 2 | |
| Il comune di Gairo per i servizi sociali | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 40% | 1 | 1,00 | 2 | 1,50 |
| | | | SOCIALE | 10% | 1 | | 1 | |
| | | | AMBIENTALE | 40% | 1 | | 2 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 10% | 1 | | 1 | |
| Il comune di Gairo per il turismo e la promozione del territorio | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 40% | 1 | 1,00 | 2 | 2,00 |
| | | | SOCIALE | 30% | 1 | | 2 | |
| | | | AMBIENTALE | 20% | 1 | | 2 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 10% | 1 | | 1 | |
| Il comune di Gairo per lo sviluppo economico | 11% | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 20% | 1 | 1,00 | 2 | 1,50 |
| | | | SOCIALE | 60% | 1 | | 2 | |
| | | | AMBIENTALE | 10% | 1 | | 1 | |
| | | INTERNI (Income) | ORGANIZZATIVO | 10% | 1 | | 1 | |

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

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

| OBIETTIVI STRATEGICI 2022-2024 | IMPATTI | | | baseline 2021 | Valore pubblico di partenza | target 2022 | Valore pubblico atteso | Incremento degli impatti |
|--------------------------------|------------------------|-------------------|-----------|---------------|-----------------------------|-------------|------------------------|--------------------------|
| | Comune COMUNE DI GAIRO | ESTERNI (Outcome) | ECONOMICO | 34% | 1,00 | 1,00 | 2,00 | 1,80 |
| SOCIALE | | | 30% | 1,00 | 2,00 | | + 50,00% | |
| AMBIENTALE | | | 16% | 1,00 | 2,00 | | + 50,00% | |
| INTERNI (Income) | | ORGANIZZATIVO | 20% | 1,00 | 2,00 | | + 50,00% | |

2.1 PERFORMANCE

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

- organizzativa,
- individuale,

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai Dirigenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 21/03/2022 si è provveduto all’ “Approvazione Piano Performance 2022-2024– Obiettivi di performance organizzativa della struttura annualità 2022” A tali atti si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

2.2 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Con delibera Giunta Comunale n. 40 del 22/04/2022 è stato approvato il Piano per la Prevenzione della Corruzione del Comune di GAIRO per il triennio 2021-2023, approvato con G.C. n. 28 del 31 Marzo 2021. Conferma Piano Prevenzione per anno 2022” consultabile al seguente link: <https://comune.gairo.og.it/ente/trasparenza/10080>
A tale atto, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell’ente è stata aggiornata con delibera di giunta Comunale n 64 del 10/06/2019 come di seguito:

Attualmente l’ente è organizzato con 3 settori suddivisi come segue:

| Centri di responsabilità | |
|---|-------------------|
| Centro | Responsabile |
| Area Amministrativa e Socio-Culturale | SERGIO LORRAI |
| Area Tecnica e ricostruzione | LODDO LUCIANO |
| Area Economico Finanziaria, Paghe e Tributi | CONTU LUISA PAOLA |

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 12 Del 13-02-2020, è stata approvata la pesatura e la graduazione delle posizioni dirigenziali secondo la nuova articolazione della struttura dell’Ente;

Al 28/12/2022, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

| | |
|------------|-------|
| DIPENDENTI | N. 14 |
| DONNE | N. 6 |
| UOMINI | N. 8 |

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

| Area Amministrativa e Socio-Culturale | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------------|-------|-------------------------|-------------------------|
| Categoria Giuridica | Personale di Ruolo | Personale non di Ruolo | Donne | Uomini | Totale Personale |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B | 1 | 0 | | 1 | 1 |
| C | 3 | 0 | 2 | 1 | 3 |
| D | 2 (1 tempo parziale) | 0 | 1 | 1 (1 tempo parziale) | 2 (1 tempo parziale) |
| | | | 3 | 3 | 6 |

Categoria B Paolo Melis

Categoria C Demurtas Francesca (Demografici) -Mura Anna Maria Gabriella (Segreteria tempo parziale)- Carta Angelo (vigilanza tempo parziale)

Categoria D Lorrari Rosalba (Operatore Sociale) –Podda Andrea (Segreteria tempo parziale)

| Area Tecnica e Ricostruzione | | | | | |
|------------------------------|--------------------|------------------------|-------|--------|------------------|
| Categoria Giuridica | Personale di Ruolo | Personale non di Ruolo | Donne | Uomini | Totale Personale |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| C | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| D | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| | | | | 5 | 5 |

Categoria B Coccoda Alessandro (Manutentore)

Categoria C Palmas Fabio – Deiana Fausto

Categoria D Cucca Sandro

Categoria D non di ruolo Loddo Luciano

| Area Economico Finanziaria, Paghe e Tributi | | | | | |
|---|----------------------|------------------------|-------|--------|----------------------|
| Categoria Giuridica | Personale di Ruolo | Personale non di Ruolo | Donne | Uomini | Totale Personale |
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| B | | | | | |
| C | 2 (1 tempo parziale) | 0 | 2 | 0 | 2 (1 tempo parziale) |
| D | 1 | 0 | 1 | | 1 |
| totale | | | 3 | | 3 |

Categoria C Deiana Daniela – Carta Michela (tempo parziale)

Categoria D Contu Luisa Paola

Composizione del personale secondo i livelli di responsabilità:

Composizione del personale secondo i livelli di responsabilità:

| Categoria Giuridica | Personale di Ruolo | Personale non di ruolo | Donne | Uomini | % Donne | % Uomini | Totale Personale |
|---------------------|--------------------|------------------------|-------|--------|---------|----------|------------------|
| A | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 |
| B | 2 | | | 2 | 42,87 | 57,13 | 2 |

| | | | | | | | |
|---|----|---|---|---|-----|--|----|
| C | 7 | | 4 | 3 | | | 7 |
| D | 4 | 1 | 2 | 3 | | | 5 |
| | 13 | 1 | 6 | 8 | 100 | | 14 |

3.1 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.1.1. PREMESSA

Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;

- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:
 - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
 - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento, in presenza, della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

L'accordo di lavoro agile deve prevedere almeno:

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

La Circolare del 5 gennaio 2022 del Ministero della Pubblica Amministrazione, stabilisce che: *“ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile”*. In un'ottica di flessibilità, le amministrazioni possono, dunque, equilibrare il rapporto lavoro agile-presenza secondo le proprie esigenze organizzative.

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

3.1.2. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Il Comune di Gairo al momento non ha approvato un disciplinare provvisorio su un Piano Operativo di Lavoro Agile.

3.2 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato da ultimo aggiornato con la delibera di Giunta comunale n. 101 del 14/10/2022 alla quale, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

3.3 Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 21/03/2022 a cui per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

Sezione 4. Monitoraggio

Nel ciclo di gestione della performance del Comune di Gairo, come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell'Amministrazione, con il Documento Unico di Programmazione, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati nel DUPS.

Il ciclo della performance relativo all'annualità 2022, ha preso avvio con l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 cui ha

fatto seguito l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2022/2024 del Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 21/03/2022.

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

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

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

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

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

| LE FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE | TEMPI |
|---|--|
| Pianificazione | Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario Comunale, da parte dei Dirigenti, degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione. |
| | Il Segretario Comunale, con la collaborazione dei Dirigenti, predispone lo schema di piano delle performance |
| | Il Nucleo di Valutazione esprime il proprio parere sullo schema del piano delle performance |
| | Entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, la Giunta Comunale approva il Piano delle Performance |
| Monitoraggio | Entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento dei lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati |
| Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale | Il Segretario Generale, con la collaborazione dei Dirigenti, predispone entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance conseguite, la quale deve successivamente essere validata dal Nucleo di Valutazione. |
| Rendicottazione interna ed esterna | Il Nucleo di Valutazione, entro il 30 Giugno, valida la relazione sulla performance e ne assicura la sua visibilità ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n° 150/2009 |

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

Tab. 4.2_ I soggetti coinvolti nel ciclo di gestione della performance

| Soggetti | Attività | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | Piano Performance | Relazione Performance |
| Responsabili dei Settori | Predispongono proposte settoriali | Redigono report |

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Segretario Comunale | Coordina proposte, redige lo schema di Piano delle performance | Coordina report, redige la Relazione sulla performance |
| Nucleo di Valutazione | Esprime il proprio parere sullo schema di Piano delle performance | Redige il documento di validazione della Relazione sulla performance |
| Giunta Comunale | Approva lo schema di Piano delle performance | Approva la Relazione sulla performance |

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 Del 31-03-2021.

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

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

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

I referenti – Responsabili di Settore;

Il Nucleo di Valutazione.

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

La relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel Piano 2021/2023, è previsto un sistema di monitoraggio atto a garantire una verifica immediata sul grado di applicazione delle misure previste nel Piano. Detta attività di monitoraggio viene espletata dal RPCT attraverso la somministrazione, a ciascun Responsabile di Settore, di questionari strutturati.

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

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

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

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

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

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

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