



Comune di Ruinas
Provincia di Oristano

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024

REV.01-2023

Fonti Normative:

- *Art. 6, comma 6, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113*
- *Art. 6, D.M. 24/06/2022 – Regolamento di definizione dei contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*
- *Art. 2, co. 1, DPR 81/2022 – Regolamento Recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione*

**PIANO REDATTO CON MODALITA' SEMPLIFICATA IN CONFORMITA' ALLE DISPOSIZIONI
DI CUI ALL'ART. 6, COMMA 1 DEL DM 24/06/2022**

PIAO Rev_01 - Approvato con DGC n. 27 del 27/04/ 2023



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

INDICE

Premessa

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico – sottosezione non richiesta in modalità semplificata

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

3.2 Organizzazione del lavoro agile

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1

ALLEGATI

Allegato 1 - *Piano delle performance e Piano degli Obiettivi 2023*

Allegato 2 - *Mappatura dei processi individuati dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

Allegato 3 – *Elenco degli obblighi di pubblicazione per la trasparenza*

Allegato 4 – *Piano Organizzativo del Lavoro Agile*

Allegato 5 – *Piano triennale del fabbisogno del personale 2023*

Allegato 6 – *Piano Azioni Positive 2023*



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

PREMESSA

Il presente documento costituisce il documento definito “**Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)**” introdotto dall’art. 6 del D.L. n. 80/2021 nel quale sono destinati a confluire diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia.

Riferimenti normativi

L’art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21 stabilisce quanto segue:

“ 1. 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli **obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) 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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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;*
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **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, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
- d) **gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati** dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
- e) 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 inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
- f) 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;*
- g) le modalità e le azioni finalizzate al **pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*



Comune di Ruinas
Provincia di Oristano

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell'Amministrazione



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Dati identificativi dell'Amministrazione

Ente: Comune di Ruinas

Indirizzo: Via San Giorgio n. 80, 09085, Ruinas (OR)

Codice fiscale: 00073460958

Partita IVA: 00073460958

Sindaco: Tatti Ignazio Giovanni Battista

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 8 + il vicesegretario

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 622

Telefono: 0783/459023 – 459290

Sito internet: <http://www.comune.ruinas.or.it/>

E-mail: comuneruinas@gmail.com

PEC: protocollo.ruinas@legalmail.it



Comune di Ruinas
Provincia di Oristano

SEZIONE 2 – Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione



Sottosezione 2.1 – Valore Pubblico

La prima definizione di valore pubblico collegata alla performance si ritrova nelle **linee guida n. 2/2017** della Funzione Pubblica inteso come “miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi”. **“Gli indicatori d’impatto esprimono l’effetto atteso o generato (outcome) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell’ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.**

Si riportano di seguito le principali categorie di indicatori di impatto:

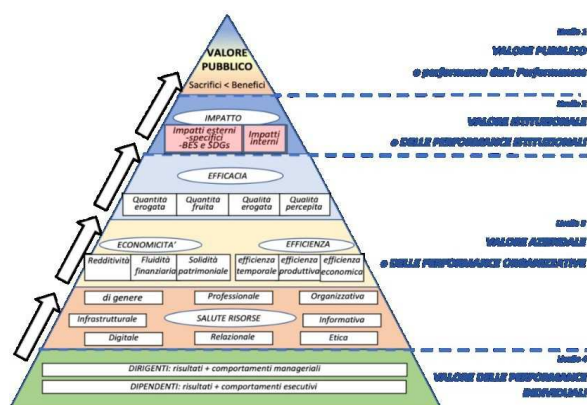
- **impatto sociale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti della società (giovani, anziani, turisti, ecc.) e sulle relative condizioni sociali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto allo stato di bisogno;
- **impatto economico:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del tessuto economico (altre istituzioni, imprese, terzo settore, ecc.) e sulle relative condizioni economiche e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione economica di partenza;
- **impatto ambientale:** esprime l’impatto indotto sulle varie componenti del contesto geo-morfologico in cui opera l’amministrazione e sulle relative condizioni ambientali e può essere misurato in valori assoluti oppure come variazione percentuale rispetto alla condizione ambientale di partenza.

L’amministrazione crea valore pubblico quando persegue (e consegue) un miglioramento congiunto ed equilibrato degli impatti delle diverse categorie cui quelle politiche sono rivolte.

Nella prospettiva del risk management (corrittivo) la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di Valore Pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle PA, mediante la riduzione del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Dalla integrazione tra Performance & Risk management deriva il Modello di Public Value Governance finalizzato alla creazione e protezione del Valore Pubblico. Con il quale la pa si propone di governare in forma sinergica:

- il Ciclo del Performance Management, al fine di **potenziare il Valore Pubblico**;
- il Ciclo del Risk Management, al fine di **proteggere il Valore Pubblico**.



fonte: www.forumpa.it; a cura del prof. Enrico Deidda Gagliardo – commissione tecnica nazionale performance.

2.2 – Esclusione

I contenuti di cui alla presente sottosezione non vengono elaborati, in adempimento alle disposizioni di cui all’art. 6 del DM 24/06/2022, per i Piani redatti con modalità semplificata.



Sottosezione 2.2 – Performance

Il d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione.

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 1/2017). Con il Piano delle performance ed i suoi aggiornamenti vengono inoltre definiti gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b) del d.lgs. 150/2009 ed agli stessi correlati indicatori di misurazione di performance dell'amministrazione e di misurazione di performance individuale.

Il piano delle performance del Comune di Ruinas è stato approvato con delibera di Giunta n. 5 del 18/02/2022 “ **Piano esecutivo di gestione 2022/2024 e piano degli obiettivi del personale dipendente per l'anno 2022” e modificato con deliberazione n. 57 del 07.10.2022**

Con essa l'Amministrazione ha anche approvato il sistema di misurazione e valutazione e le schede di valutazione in coerenza con il piano.

Con il presente PIAO viene aggiornato il Piano triennale delle performance per il triennio 2022-2024 e il PDO 2023. In particolare vengono aggiornati gli obiettivi di PDO 2023.

ALLEGATO 2 – PIANO DELLA PERFORMANCE E PDO 2023



Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza

Il presente documento costituisce aggiornamento annuale del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)** del Comune di Ruinas e consolida i dati e la mappatura dei processi avviata con il piano di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvato con delibera di Giunta n. 31 del 14/06/2022. In coerenza con il documento contenente gli Orientamenti per la Pianificazione dell'anticorruzione e trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022, la presente sezione del PIAO aspira a fare del PTPC un *“documento snello, in cui ci si avvale eventualmente di allegati o link di rinvio, senza sovraccaricarlo di dati o informazioni non strettamente aderenti o rilevanti per il raggiungimento dell'obiettivo”* ed in cui si tende a *“bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione”*.

2.3.1 – Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Con l'intenzione di assimilare nell'ordinaria prassi lavorativa il concetto che l'attività amministrativa sia ben condotta solo se rispetta le prescrizioni del piano, si è ritenuto di elaborare una nuova scheda di mappatura dei processi in cui i contenuti del PTPC siano integrati con gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. È stata dunque aggiornata la scheda di mappatura dei processi integrata con la nuova struttura organizzativa dell'ente che consente di fornire puntuali indicazioni su *“chi fa che cosa”* e che associa alle attività descritte risultati di performance organizzativa oggetto di misurazione e valutazione. In sede di approvazione del Piano delle Performance e del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance l'attuazione delle misure anticorruzione viene tradotta in indicatori di performance organizzativa incidenti sul conseguimento del risultato dei responsabili e, di conseguenza, dell'intero personale ed in elemento rilevante ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi.

2.3.2 - Soggetti

I Soggetti coinvolti nell'elaborazione, adozione, attuazione, verifica, aggiornamento del Piano che concorrono alla prevenzione della corruzione, mediante compiti e funzioni indicati nella legge, nel Piano Nazionale Anticorruzione e nei suoi aggiornamenti, sono:

- l'Autorità di indirizzo politico;
- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza identificato nel Segretario Comunale;
- i Referenti per la prevenzione della corruzione, coincidenti con i Responsabili delle Aree Organizzative;
- il Nucleo di Valutazione;
- l'Ufficio Procedimenti disciplinari;
- tutti i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Autorità di indirizzo politico

Il Sindaco nomina con proprio decreto il responsabile della prevenzione della corruzione ed il responsabile della trasparenza.

La Giunta Comunale:

- approva, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti, completo della sezione dedicata alla trasparenza a norma dell'art. 10 comma 1 del D. lgs. 33/2013,
- approva il codice di comportamento ed i suoi aggiornamenti,
- approva il piano delle performance e definisce in detta sede gli obiettivi dell'Ente in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza,
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Il Consiglio Comunale:

- definisce con il Documento Unico di Programmazione gli obiettivi strategici/operativi di Ente in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza
- monitora e controlla, in sede di verifica dello Stato di Attuazione dei Programmi e con il Documento Unico di Rendicontazione il livello di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi in tema di Prevenzione della Corruzione e di trasparenza,
- svolge attività di impulso e segnalazione al RPC.

Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, con Decreto Sindacale, nel vicesegretario Comunale dott.ssa Giuseppina Fadda, la quale:

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013,
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità (art. 1 della L. 190/2012 ed art. 15 D. lgs. 39/2013),
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione,
- adempie a tutti i compiti assegnati dalla L.190/2012 e successive modifiche ed integrazioni, tra cui l'attività di coordinamento nella formazione del piano di anticorruzione, avvalendosi del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate all'Area della Segreteria Generale.

Per l'adempimento delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione, in un'ottica di partecipazione e condivisione, nonché di valore formativo e di orientamento al miglioramento della qualità dell'azione amministrativa, si avvale di un ufficio di supporto e della conferenza di servizio dei referenti per la prevenzione della corruzione. L'eventuale commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, realizza una forma di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione della forma tipologica dirigenziale, oltre che una responsabilità per il danno erariale e all'immagine del Comune di Ruinas, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione;
- a) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

La sanzione a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

I referenti per la prevenzione

Ogni Responsabile di ciascuna delle Aree nella quali si articola la Struttura Organizzativa dell'Ente, è individuato quale referente per la prevenzione della corruzione per il settore di propria competenza; I Responsabili individuano con provvedimento formale uno o più dipendenti tenuti a collaborare con l'ufficio di supporto per le finalità e le attività previste nel presente piano.

I referenti sono:

- dott.ssa Maria Igina ZUCCA per il Servizio Amministrativo
- dott. Stefano COLLU per il Servizio Finanziario
- dott. ing. Andrea LOSTIA per il Servizio Tecnico

Detti Responsabili, come sopra individuati, per l'area di rispettiva competenza:

- a) svolgono attività informativa e referente nei confronti del RPC e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- b) partecipano al processo di gestione del rischio;
- c) propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- d) assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- e) adottano le misure gestionali individuate quali misure di prevenzione della corruzione generali e/o specifiche (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- f) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- g) svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione;
- h) svolgono costante monitoraggio sull'attività svolta all'interno delle Aree di riferimento per prevenire fenomeni corruttivi.

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione, nominato con Decreto Sindacale in composizione monocratica, è costituito dalla Dott.ssa Maria Sofia PIPPIA che, per lo svolgimento delle funzioni e delle attribuzioni di competenza si avvale del supporto del vicegretario Comunale, dott.ssa Giuseppina FADDA.

Il Nucleo di Valutazione svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance.

Tra dette funzioni rientrano tra l'altro:

- la definizione e l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione;
- la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
- la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative, attraverso fattori ponderali di misurazione;
- l'applicazione delle metodologie di cui alla lettera precedente;
- l'accertamento, tramite l'analisi dei dati di gestione, della rispondenza dei risultati dell'attività dell'ente con gli obiettivi stabiliti dal PEG fornendo le indicazioni utili alla messa a punto degli stessi per i periodi successivi;
- la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e la proposta al Sindaco della valutazione annuale dei responsabili e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
- il supporto ai Responsabili di Area nelle loro attività di programmazione, di gestione, di controllo e di



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

- rendicontazione, mediante colloqui individuali con i soggetti anzidetti e con riunioni tematiche collegiali;
- il supporto alla Giunta Comunale per la graduazione delle Posizioni Organizzative fornendo alla stessa ogni altra comunicazione;
- la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso con la proposta al Sindaco della valutazione annuale dei Responsabili e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato;
- la validazione della Relazione sulla performance dell'ente, ai fini della rendicontazione, assicurandone la visibilità con la pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione;
- la comunicazione tempestiva delle criticità riscontrate nel sistema di performance agli organi di governo, alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la Funzione pubblica ed all'A.N.AC.;
- m) il supporto all'Organo esecutivo nell'azione di controllo strategico.

Ufficio Procedimenti Disciplinari U.P.D.

L'U.P.D. in base al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D.lgs. n. 165 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento;
- collabora con il responsabile della prevenzione della corruzione nell'attività di verifica e monitoraggio del Piano.

Responsabile per la trasparenza

Individuato nel Segretario Comunale, svolge tutti i compiti indicati nel D. Lgs. 33/ 2013.

Tutti i dipendenti dell'amministrazione

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio con le seguenti attività:

- con riferimento all'area di appartenenza e ai procedimenti gestiti partecipano al processo di autoanalisi organizzativa, di mappatura dei processi e di definizione delle misure di prevenzione;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano al Responsabile del Servizio ed al Responsabile della prevenzione della corruzione gli eventuali scostamenti riscontrati nell'attuazione delle misure (art. 1, comma 14, della l. n.190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito avvalendosi del sistema di segnalazione di illeciti e di tutela del whistleblower applicato dall'Anac ed introdotto nell'ambito del Comune di Ruinas;
- segnalano casi di personale in conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241/1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento, DPR 62/2013).

Collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione:

- osservano le misure specifiche contenute nel P.T.P.C. e nei bandi di gara e contratti predisposti dall'Amministrazione;
- segnalano le situazioni di illecito.

2.5 – Analisi del contesto esterno ed interno

Nel corso dell'anno 2022 è stata operata una puntuale analisi del contesto esterno ed interno all'ente che mantiene inalterata la sua validità per il corrente esercizio 2023 ed alla quale, pertanto, si rinvia.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

2.6 – Individuazione delle aree di rischio

Vengono riportate di seguito le aree di rischio individuate con il presente piano.

1. autorizzazioni/concessioni;
2. contratti pubblici;
3. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. concorsi e prove selettive;
5. processi individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Con specifico riferimento all'area di rischio 3, l'emergenza epidemiologica e le sue conseguenze sul contesto esterno all'ente, hanno indotto alla individuazione di ulteriori misure specifiche di prevenzione della corruzione strettamente correlate alle attività di controllo nella erogazione di sussidi e vantaggi economici che trovano evidenza nelle schede di mappatura dei processi.

Con specifico riferimento all'area di rischio due, il decreto legge 16.07.2020, n. 76 c.d. "Decreto Semplificazioni" e le successive disposizioni adottate con l'obiettivo di rendere concreta e tempestiva l'attuazione degli obiettivi del Piano Nazionale di Coesione e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha introdotto deroghe al codice dei contratti D. Lgs. 50/2016 finalizzate a velocizzare le procedure di affidamento degli appalti delle pubbliche amministrazioni in questo specifico momento storico in cui si è ritenuta prioritaria la "ripartenza" dell'economia. Esaminato il contesto interno del Comune e considerato l'elevato livello di efficacia e di funzionalità dell'ufficio contratti e appalti, già nel corso dell'anno 2020 e dell'anno 2021, sono stati esaminati gli aspetti di potenziale criticità delle modifiche introdotte dal Decreto Semplificazioni alle consolidate procedure di scelta dei contraenti.

In detto contesto, quelle che per il legislatore nazionale possono apparire delle semplificazioni, rischiano di tradursi a livello locale in rallentamenti ed espongono maggiormente gli uffici ad indebite ingerenze specie in sede di scelta del contraente. Sono state pertanto introdotte misure specifiche di prevenzione della corruzione che tengono conto del maggior rischio corruttivo derivante dal mutato quadro normativo pur con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di semplificazione delle procedure di selezione del contraente e di accelerazione degli affidamenti, perseguite dal legislatore specificate in altre parti del presente piano. Dette misure, confermate anche per l'esercizio 2023, saranno rimodulate alla luce delle disposizioni discendenti dal D. Lgs. 36/2023, efficace dal prossimo primo luglio.

2.7 - Processo di gestione del rischio di corruzione

Sulla scorta dell'individuazione delle aree di rischio sopra elencate, vengono di seguito illustrate le misure generali e specifiche di gestione dei processi a rischio.

Nel rispetto delle indicazioni finalizzate ad integrare il PTPC con il Piano delle Performance, è stata elaborata una scheda contenente:

- ricognizione e rielaborazione della mappatura dei processi,
- abbinamento dei processi mappati ai soggetti responsabili,
- nuova analisi e valutazione del rischio per processo,
- associazione tra processi mappati e valutati alle misure specifiche introdotte,
- abbinamento delle misure ai responsabili dell'attuazione delle stesse,
- abbinamento di ciascuna misura al responsabile della verifica e del monitoraggio circa l'attuazione della stessa;

si è inteso quindi articolare le schede di mappatura dei processi in aree organizzative e, nell'ambito di ciascuna area, si è inteso associare i processi ad ambiti di attività coincidenti con la divisione interna delle funzioni. In sede di mappatura del rischio sono state stralciate le attività cui non è associato alcun rischio, è stato operato un mero rinvio al presente piano per ogni attività mappata cui non è associata alcuna misura



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

specifica. Le relative schede possono inoltre contenere analoghi processi che possono essere valutati e sottoposti a misure specifiche diverse sulla base della valutazione di ciascun Funzionario EQ. Quanto sopra costituisce elemento attraverso il quale si è ritenuto di rendere la gestione del rischio quanto più rispondente ad effettive esigenze di prevenzione così come emergenti da una puntuale valutazione del contesto interno da parte di ciascun Funzionario EQ che viene chiamato da un lato, a valutare il rischio sulla base del personale assegnato e dell'effettivo atteggiarsi dei processi e, dall'altro, a prevenire il rischio di eventi corruttivi già in fase di assegnazione degli incarichi e delle funzioni ai propri collaboratori. Tutti i processi mappati sono dunque stati sottoposti a misure di prevenzione generali e/o specifiche individuate da ciascun responsabile in ragione del grado di rischio determinato secondo la seguente metodologia:

MATRICE GENERALE DEL CALCOLO DEL RISCHIO					
IMPATTO-PROBABILITA'	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
MOLTO BASSA	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Nelle schede riepilogative dei processi mappati, ad ogni processo sono abbinate una o più misure di prevenzione generali e/o specifiche, in ragione del livello di rischio calcolato. Le misure specifiche trovano il loro riferimento nelle sole schede dei processi, mentre le misure generali sono richiamate con rinvio specifico al presente documento.

Le schede sono corredate da specifiche indicazioni circa le modalità di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure.

In allegato al presente aggiornamento si riporta l'elenco contenente la mappatura dei processi completo delle nuove misure introdotte nell'anno 2022 e delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione al 31.12.2021 (**Allegato 2**)

2.8 - Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

Le nuove azioni generali che il presente piano si propone di attuare per gestire il fenomeno corruttivo e prevenirne il rischio sono di seguito illustrate.

Misure di regolamentazione

Per il corrente anno si prevede di aggiornare il codice di comportamento dei dipendenti e di approvare il nuovo regolamento di istituzione e funzionamento dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Misure di programmazione-monitoraggio-controllo

A tal fine è stata già elaborata la scheda di mappatura dei processi integrata con il Piano delle Performance 2023/2025.

Si prevede, inoltre di rendere operativa e pienamente a regime l'implementazione il nuovo sistema di gestione dei flussi documentali con l'attività dell'ufficio controlli interni.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Misure organizzative, di semplificazione di processi/procedimenti

Per l'anno 2023 intendimento dell'amministrazione è quello di attuare misure di semplificazione dei processi attraverso il potenziamento dei servizi digitali offerti dal Comune.

Misure di rotazione ordinaria

La rotazione "ordinaria" del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Il criterio adottato dal Comune di Ruinas per l'attuazione della misura di rotazione ordinaria tiene conto delle dimensioni e della struttura dell'ente che del livello di specializzazione maturato dalla dirigenza e delle figure apicali dell'Ente in alcuni ambiti di intervento.

La misura di rotazione ordinaria si estrinseca dunque secondo il criterio funzionale (allegato 2 del PNA), improntato a sistemi di fungibilità delle figure professionali presenti nell'organizzazione.

La misura di rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti, viene applicata annualmente, in sede di approvazione del piano delle performance. In tale occasione infatti vengono assegnate le funzioni e le risorse a ciascuna Area al fine del raggiungimento degli obiettivi di performance.

In tale sede viene svolta una verifica delle competenze ed una ricognizione delle attività in corso e sulla base di queste, viene applicato il criterio della rotazione funzionale in considerazione delle competenze specialistiche o fungibili necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Nell'ambito della programmazione annuale della rotazione, in sede di approvazione del piano delle performance, può essere prevista anche una rotazione funzionale tra uffici diversi. Per le modalità applicative che regolano la rotazione, si rinvia al vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, al Regolamento delle posizioni organizzative dell'ente e al Regolamento della mobilità interna.

Il criterio della rotazione nella composizione di commissioni

L'operatività dell'articolo 77, comma 3, D. Lgs. n. 50/2016, nella parte in cui impone alle stazioni appaltanti l'obbligo di scegliere i commissari tra gli esperti iscritti all'Albo istituito presso l'ANAC di cui al successivo articolo 78, **è stata sospesa fino al 30.06.2023** dall'articolo 1, comma 1, lettera c), D.L. n. 32/2019 convertito dalla L. n. 77/2020. Resta fermo, a mente della predetta disposizione di proroga, "*l'obbligo di individuare i commissari secondo regole di competenza e trasparenza, preventivamente individuate da ciascuna stazione appaltante*". Pertanto, continua ad operare la disciplina di nomina dei commissari di gara così come integrata:

- **composizioni delle commissioni interne ed esterne per l'affidamento di lavori, servizi e forniture:** Detto criterio trova maggiore puntualizzazione e dettaglio per quanto attiene alla composizione delle commissioni di gara nella relativa deliberazione di Giunta Comunale anche in relazione alla determinazione dei criteri volti all'istituzione di un elenco aperto da cui attingere per la nomina dei componenti esterni delle commissioni di aggiudicazione e definizione dei criteri di calcolo dei compensi. Atto di indirizzo".

Considerata infatti la mancata istituzione dell'elenco presso l'Anac, si è ritenuto di dare carattere di definitività alle misure temporanee introdotte nel 2016 e di ulteriormente garantire la trasparenza delle



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

procedure di scelta dei componenti delle commissioni di gara attraverso la definizione di criteri e modalità cui uniformarsi per l'istituzione di un elenco aperto dei componenti esterni.

- **composizione delle commissioni di concorso:** si dettano di seguito le regole da seguire in sede di composizione delle commissioni di concorso:

- la nomina della commissione di concorso dovrà avvenire in data successiva alla scadenza del termine per la presentazione delle domande;
- i componenti della commissione dovranno essere scelti tra professionalità interne all'ente ogni qual volta ciò sia possibile attingendo a rotazione tra i dipendenti esperti inseriti nell'elenco costituito presso l'ente per la formazione delle commissioni interne nelle procedure di gara.
- in mancanza di professionalità interne all'ente, i componenti della commissione dovranno essere scelti a sorte tra una rosa di nominativi almeno doppia rispetto al numero dei componenti da nominare, tra professionalità esterne all'Ente selezionate in forza di curriculum comprovante la specifica esperienza e competenza nelle materie oggetto di selezione.
- le funzioni di Presidente dovranno essere svolte dal responsabile, competente per materia, che ha indetto la procedura concorsuale.

Misura della rotazione straordinaria

Si illustrano di seguito le modalità applicative della misura della rotazione straordinaria disciplinata dall'art. 16 comma 1 lett. l-quater del D. lgs. n. 165/2001 alla luce delle recenti Linee Guida dell'Anac approvate con Deliberazione n. 215 del 26.03.2019 con cui si invitano le amministrazioni a recepire e disciplinare le modalità interne di disciplina della rotazione straordinaria dato il non sempre chiaro tenore letterale della norma.

Definizione: per **rotazione straordinaria** si intende l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio in caso di avvio, nei suoi confronti di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva che abbia posto in essere nello svolgimento delle attività d'ufficio.

La misura della rotazione straordinaria non ha carattere sanzionatorio ma costituisce misura organizzativa finalizzata a prevenire il rischio di eventi corruttivi nello svolgimento di attività ad alto od ad altissimo rischio ed a tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

Soggetti destinatari della misura: la misura della rotazione straordinaria si applica a tutti i dipendenti, compreso il Segretario Comunale, in servizio presso il Comune di Ruinas a tempo determinato o indeterminato.

Soggetti tenuti all'applicazione della misura: la misura deve essere applicata, con provvedimento motivato, dal Responsabile presso cui il dipendente presta servizio. Ove il fatto corruttivo riguardi un Responsabile od il segretario comunale, la misura deve essere applicata dal Sindaco con decreto motivato con il quale questi, sulla scorta dell'evento corruttivo verificatosi, è tenuto a valutare il persistere o meno del rapporto fiduciario e ad adottare eventuale provvedimento di conferma o revoca dell'incarico.

Fatti corruttivi che determinano l'applicazione della misura: dato il tenore letterale della norma estremamente atecnico sia nell'individuazione delle fattispecie che determinano l'applicazione della misura (*avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*) sia con riferimento alla tipologia di reati potenzialmente rilevanti, si individua quale atto presupposto per l'attivazione della misura, la comunicazione che il responsabile abbia ricevuto dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 355 c.p.p. del dipendente per le seguenti fattispecie di reato, poste in essere nello svolgimento di



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

mansionid'ufficio per conto del Comune di Ruinas o di altre Pubbliche Amministrazioni:

art. 317 c.p. – concussione

art. 318 c.p. – corruzione

art. 319 e 319 bis c.p. – corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio

art. 319 ter c.p. – corruzione in atti giudiziari

art. 319 quater c.p. – induzione indebita a dare o promettere

art. 320 c.p. – corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

art. 322 c.p. – istigazione alla corruzione

art. 346 bis c.p. – traffico di influenze illecite

art. 353 c.p. – turbata libertà degli incanti

art. 353 bis c.p. – turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Procedimento di applicazione della misura: il procedimento volto all'applicazione della misura deve essere attivato, senza indugio, dai soggetti competenti come sopra individuati, ad avvenuta acquisizione della notizia dell'iscrizione del dipendente/segretario comunale nel registro degli indagati ovvero ad avvenuta comunicazione, da parte dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, della contestazione di addebito per fatti corruttivi.

Contenuto del provvedimento: il provvedimento deve contenere ampia e dettagliata motivazione in ordine alla sussistenza delle ragioni che giustificano la rotazione straordinaria con specifico riferimento al pregiudizio all'immagine di imparzialità dell'ente. In sede di valutazione in ordine all'applicazione dell'istituto dovrà tenersi conto dell'incarico rivestito al momento dell'applicazione della misura, così come delle effettive mansioni espletate, nella medesima sede dovrà anche essere valutata la durata della misura che non potrà comunque essere superiore a due anni. In sede di individuazione dell'ufficio di destinazione dovranno essere evidenziate le ragioni della scelta del diverso ufficio con specifico riferimento alle mansioni assegnate.

Obblighi di comunicazione: i dipendenti del comune di Ruinas sono tenuti a comunicare le notizie di reato di cui siano venuti a conoscenza al responsabile della prevenzione della corruzione perché si dia avvio al procedimento.

Il RPC, notiziato come sopra ovvero a seguito di comunicazione ricevuta dall'Anac, tempestivamente comunica al sindaco od al responsabile la notizia dando assistenza in ordine ai provvedimenti da assumere. Dei provvedimenti assunti l'RPC fornisce tempestive notizie all'Anac.

La misura della rotazione straordinaria cessa di avere efficacia con la richiesta di rinvio a giudizio ove in conseguenza della stessa si applichi l'istituto del trasferimento d'ufficio a norma della l. 97/2001.

Misure di formazione

Per il 2023 il programma di formazione che si prevede di attuare si svolgerà attraverso giornate di approfondimento e disamina degli strumenti di cui il Comune di Ruinas si è dotato per prevenire il fenomeno corruttivo curate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione con specifico riguardo all'applicativo del wistleblowing e del nuovo codice di comportamento che si prevede di approvare. Viene inoltre favorita e confermata la partecipazione dei dipendenti ai percorsi di alta formazione sul tema della anticorruzione e trasparenza organizzati nell'ambito del progetto Valore PA. Tali percorsi, della durata di 40 o 60 ore si confermano, in ragione degli enti organizzatori (es. università) e per ampiezza della durata del percorso (40 o 60 ore) quale reale opportunità formativa dei dipendenti e rappresentano una efficace modalità per creare consapevolezza sul tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Misure di segnalazione (whistleblowing)

L'esperienza ha dimostrato che lo strumento della segnalazione sia da parte dei dipendenti sia da parte dei consiglieri comunali sortisce effetti positivi e consente di intervenire tempestivamente con misure idonee a prevenire il fenomeno. Presso questo Ente è;

frequente

non frequente

la segnalazione di condotte ricadenti nella fattispecie delineata.

E' inoltre operativo nel Comune il sistema di segnalazione (whistleblowing) introdotto dall'Anac e utilizzabile dai singoli enti attraverso l'uso della medesima piattaforma.

Il Whistleblowing identifica l'istituto per la tutela di quei cittadini e lavoratori che segnalano irregolarità o reati e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione. Secondo le Linee guida Anac oggetto di segnalazione sono sia la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo, I del Codice Penale ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Il servizio è attivo e disponibile sul sito dell'ente, nella sezione Amministrazione trasparente – altri contenuti, dove sono pubblicati tutti i documenti relativi alla prevenzione della corruzione. Ad esso si accede attraverso un link all'applicativo.

Misure di trasparenza e tutela della privacy

A corredo del presente aggiornamento del piano, si riporta un elenco aggiornato dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, mentre le ulteriori misure di trasparenza sono introdotte quali misure specifiche in sede di mappatura dei processi.

Con la finalità di favorire un raccordo tra obblighi di trasparenza e tutela della privacy, nel corso dell'anno 2020 è stata prevista l'integrazione dell'elenco degli obblighi di pubblicazione su "Amministrazione Trasparente" con i nominativi del dipendente incaricato della gestione dei dati associati a quella specifica attività.

Il documento è stato quindi integrato con l'indicazione per ciascun "obbligo" delle misure da seguire per tutelare gli eventuali dati personali presenti.

Per l'anno 2022, l'introduzione del nuovo sistema gestionale dei flussi documentali integrato con i principali adempimenti in tema di trasparenza e le rilevazioni del Nucleo di Valutazione in ordine all'assolvimento degli obblighi per l'anno 2021 dalla quale è rilevabile il rispetto degli adempimenti in tema di trasparenza sia pure talvolta informale e non formalmente rispettosa delle sezioni e sottosezioni dell'albero, rende necessario procedere all'introduzione del nuovo manuale operativo per assolvere agli obblighi in tema di trasparenza ed al potenziamento dell'attività di controllo da parte dei Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione; detta attività sarà completata nel corso del 2023.

2.2. – Azioni e misure organizzative specifiche finalizzate alla prevenzione della corruzione

2.2.1 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi

Ad integrazione di quanto evidenziato nelle Linee guida di cui alla Delibera n. 833 del 2016, tenuto conto dell'importanza di presidiare l'attività di conferimento degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

si ritiene di confermare la specifica procedura da seguire in sede di conferimento degli incarichi, tale da garantire:

- la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità - incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- la verifica delle dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

2.2.2 - Misure specifiche per il conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione – Responsabilità di Area

In conformità a quanto suggerito con il PNA 2019-2021, in merito al conferimento degli incarichi di direzione di Area si individua la seguente misura da applicare alla procedura per il conferimento degli incarichi e la verifica delle dichiarazioni rese:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;
- verifica delle condizioni di cui all'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 in itinere;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica;
- pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

2.2.3 - Misure specifiche per il pantouflage:

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ha disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Il PNA 2019-2021, fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione. I soggetti interessati dalla seguente misura sono i dipendenti pubblici, siano essi dirigenti, funzionari, ... (art.53 co 16-ter d.lgs. 165/2001) e i lavoratori autonomi e collaboratori (art. 21 del D.lgs. 39/2013) che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti dell'operatore.

Si introduce l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage.

Al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, si prevede di acquisire dal dipendente una dichiarazione con la quale si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.

Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici si dovrà prevedere per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

2.2.4 - Misure specifiche di prevenzione adottate per l'introduzione del Lavoro agile (smart working)

Il Lavoro agile si configura come rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali ed un'organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi e presuppone un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo degli enti ed il ripensamento delle modalità che



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

caratterizzano il lavoro.

La Giunta Comunale, con propria deliberazione, ha dettato direttive in ordine alle misure per l'adozione del lavoro agile quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19; con ordinanza sindacale sono state individuate le attività indifferibili per il periodo legato all'emergenza e fino al 25 marzo 2020.

Lo smart working "semplificato" dell'emergenza, che prescinde dall'accordo individuale, ha avuto l'indubbio merito di agevolare il ricorso a una forma di lavoro che da un lato ha garantito la continuità dei servizi e dall'altro ha contribuito al contenimento del contagio da coronavirus. Tuttavia, tale modalità applicata senza il tempo necessario a predisporre regole precise per la prestazione resa a distanza, ha richiesto alcune specifiche misure organizzative di prevenzione del rischio corruttivo evitando comportamenti elusivi delle norme che disciplinano il lavoro nelle PP.AA.

Una misura di prevenzione del rischio corruttivo adottata è stata quella di prevedere, nonostante la deroga prevista dal DPCM, *la possibilità di stipula di un accordo tra dipendente ed amministrazione per definire giorni, strumenti, orari di contattabilità ed obblighi di riservatezza, sicurezza e comportamento previsti dalla normativa.*

Un'ulteriore misura prevista correlata all'introduzione del lavoro agile è stata quella di inserire un obiettivo dedicato al lavoro agile nel Piano delle performance. E' stato di conseguenza richiesto ai Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione di procedere all'analisi dei processi finalizzata ad individuare misure e modalità specifiche per prevenire il rischio corruttivo correlato a detta specifica modalità di lavoro.

Nel corso dell'anno 2021 si è portata a regime l'introduzione del lavoro agile quale strumento di organizzazione stabile del lavoro attraverso l'attuazione dello smart working dei dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, in conformità alle previsioni di cui al Piano Organizzativo del Lavoro Agile. Tale metodica lavorativa è proseguita anche nell'esercizio 2022.

Per quanto riguarda il triennio 2023-2025 si intende mantenere la possibilità per il personale di svolgere l'attività in modalità agile, attraverso le modalità già in essere e mediante specifico tavolo tecnico di confronto con le OO.SS. in modo da regolare il ricorso alla modalità di lavoro agile quale strumento di gestione innovativa del rapporto di lavoro utile a conciliare le esigenze organizzative dell'Ente con le esigenze della persona.

2.3 - Monitoraggio

2.3.1 – Monitoraggio sulle misure generali

Le misure generali suscettibili di valutazione e ponderazione vengono tradotte in obiettivi gestionali in sede di aggiornamento del Piano delle Performance, in occasione dell'approvazione del peg/pdo e sottoposte a monitoraggio semestrale e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

2.3.2 - Monitoraggio sulle misure specifiche

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni attraverso la valorizzazione della voce "esito monitoraggio/controllo" del catalogo dei rischi allegato al piano.

2.3.3 - Monitoraggio sugli obblighi di trasparenza

Fermo restando quanto precisato in sede di individuazione delle misure di programmazione, monitoraggio



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

e controllo, il monitoraggio sulle misure specifiche avviene ad opera del nucleo dei controlli interni attraverso la valorizzazione della voce “*esito monitoraggio/controllo*” del catalogo degli obblighi di trasparenza in allegato al piano.

La predetta attività si svolge in coordinamento con l’RPC che sulla scorta dei relativi esiti e delle segnalazioni propone gli eventuali provvedimenti correttivi e elabora la Relazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, che dia evidenza del numero delle segnalazioni, il numero dei procedimenti avviati, il numero dei procedimenti archiviati, numero e tipologia sanzioni applicate e numero e tipologia di segnalazioni ricevute dai consiglieri comunali, dai dipendenti e da parte dei responsabili delle singole misure.

Dell’avvenuta pubblicazione della Relazione sul sito viene data comunicazione al Consiglio Comunale, al Nucleo di Valutazione, al Sindaco, alla Giunta Comunale.

ALLEGATO 4 – MAPPATURA DEI PROCESSI INDIVIDUATI DAL RPCT AGGIORNATI AL 2023



Comune di Ruinas
Provincia di Oristano

SEZIONE 3

Organizzazione e capitale umano



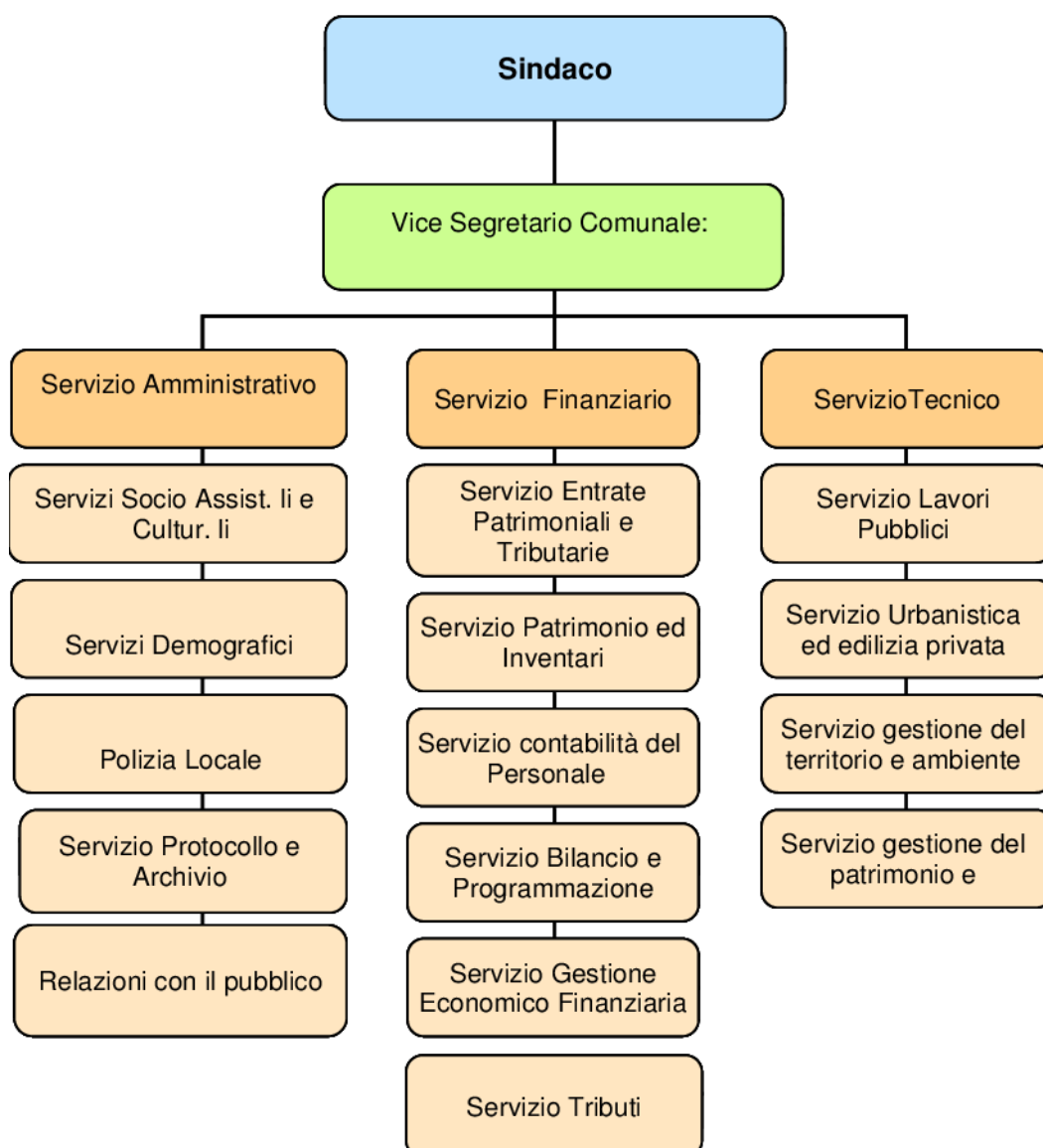
Sottosezione 3.1 – Struttura organizzativa

L'attuale struttura organizzativa è stata definita ed approvata con deliberazione di giunta comunale n. 75 del 10 novembre 2020.

In sede di approvazione della struttura organizzativa è stato approvato il nuovo organigramma che si riporta di seguito. L'assetto di micro-organizzazione delle singole aree organizzative è stato poi determinato dai singoli responsabili con proprie determinazioni. Si riportano inoltre il funzionigramma per ciascuna area organizzativa e l'elenco del personale in servizio.

3.1.1 L'organigramma

ORGANIGRAMMA





Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

3.1.2 Distribuzione personale

La dotazione organica risulta costituita al 31 dicembre 2021, complessivamente da n. 7 dipendenti.
Di seguito viene presentata la distribuzione del personale.

Rapporto di lavoro	
Tempo indeterminato	8
Tempo determinato	1
Incarichi ex art. 1, comma 557, L. 311/2004	0
Incarichi ex art. 110, D. Lgs. 267/00	0

Genere	
Maschi	5
Femmine	4

Inquadramento	
Segretario/Vicesegretario Comunale	1
Responsabili di Servizio	3

Distribuzione categorie contrattuali	
Segretario Comunale	1
Area Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione	3
Area Funzionari	3
Area Istruttori	2
Area Operatori Qualificati	1
Area Operatori	0



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

3.1.3 Funzionigramma

Segreteria Comunale

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
Segreteria Comunale	Segreteria
	Trasparenza azione amministrativa
	Accesso civico
	Controllo di gestione e prevenzione fenomeni di corruzione
	Procedimenti disciplinari (UPD)

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE	
Dott.ssa Giuseppina FADDA	Vicesegretario Comunale



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Area Amministrativa

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	Servizio socio assistenziali e culturali
	Servizi demografici
	Polizia Locale
	Servizio Protocollo e Archivio
	URP

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
		Area Amministrativa
Maria Igina ZUCCA	Responsabile Servizio Amm.vo	Coordinamento del Servizio
Cristiana MURRU	Assistente Sociale	Servizio socio assistenziali e culturali
Efisio Valter SECCI	Ufficiale Anagrafe e Stato Civile	Servizi demografici
Giovanni MURGIA	Operatore di PL	Polizia Locale
Maria Virginia TATTI	Addetta al Protocollo ed all'Archivio	Servizio Protocollo e Archivio
Efisio Valter SECCI	Addetto all'URP	URP



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Area Finanziaria

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
SERVIZIO FINANZIARIO	Entrate patrimoniali e tributarie
	Patrimonio ed inventari
	Contabilità del personale
	Bilancio e programmazione
	Gestione economico finanziaria
	Tributi

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
		Area Finanziaria
Stefano COLLU	Direttore di ragioneria	Entrate patrimoniali e tributarie
Stefano COLLU	Direttore di ragioneria	Patrimonio ed inventari
Stefano COLLU	Direttore di ragioneria	Contabilità del personale
Stefano COLLU	Direttore di ragioneria	Bilancio e programmazione
Stefano COLLU	Direttore di ragioneria	Gestione economico finanziaria
Giovanni MURGIA	Addetto ai Tributi	Tributi



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Area Tecnica

AREA ORGANIZZATIVA	FUNZIONI
SERVIZIO TECNICO	Lavori pubblici
	Urbanistica ed edilizia privata
	Gestione del territorio e dell'ambiente
	Gestione del patrimonio

Distribuzione del personale per aree di attività

RISORSE UMANE ASSEGNATE		
		Area Tecnica
Dott. Ing. Andrea LOSTIA		Lavori pubblici
Dott. Ing. Giulio PORCU		Urbanistica ed edilizia privata
Dott. Ing. Andrea LOSTIA		Gestione del territorio e dell'ambiente
Dott. Ing. Giulio PORCU		Gestione del patrimonio



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

3.1.1 Il sistema delle responsabilità

La disciplina delle posizioni organizzative nell'ente trova riferimento nel vigente regolamento, in conformità a quanto disposto dal relativo CCNL. L'attuale assetto delle posizioni organizzative è stato definito con deliberazione della Giunta Comunale, istitutiva delle PO e con successivo provvedimento deliberativo da parte del medesimo organo, con la quale è stata approvata la pesatura ed attribuito il corrispondente valore economico a ciascuna posizione.

Di seguito si riportano i nominativi dei dipendenti ai quali è stato conferito incarico di Posizione Organizzativa per l'anno 2022.

Area Organizzativa	Denominazione EQ	Incaricato
Amministrativa	Responsabile Servizio Amm.vo	Maria Igina ZUCCA
Finanziaria	Responsabile Servizio Finanziario	Stefano COLLU
Tecnica	Responsabile Servizio Tecnico	Andrea LOSTIA



Sottosezione 3.2 – Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Condizionalità e i fattori abilitanti. Le misure organizzative.

Il Comune ha operato, in conseguenza dei provvedimenti che si sono succeduti, alcune scelte organizzative finalizzate ad introdurre e promuovere il ricorso al lavoro agile.

In conseguenza dei provvedimenti adottati dal Governo l'ente ha organizzato l'attività ordinaria degli uffici in modalità agile garantendo il servizio in presenza per le sole attività qualificate come indifferibili.

La Giunta comunale ha dettato direttive in ordine alle misure per l'adozione del lavoro agile nel Comune di Ruinas quale misura di contrasto all'emergenza sanitaria COVID-19 e, con ordinanza sindacale sono state individuate le attività indifferibili per il periodo legato all'emergenza fino al 25.3.2020.

Si precisa che con l'ordinanza sindacale sopra richiamata si è provveduto ad individuare le attività indifferibili dell'Ente e si è disposto il ricorso al lavoro agile per tutte le altre attività e con successive disposizioni organizzative dettate dal Segretario Comunale attuative della previsione di cui all'art. 87 comma 1 lettera a) del D.L. n. 18/2020 di assolvere con modalità agile anche ad attività indifferibili ove ciò fosse possibile. Successivamente, la Giunta comunale ha regolamentato il "Servizio di pronta reperibilità da rendere in presenza o in modalità *smart working* per il periodo correlato all'emergenza epidemica da COVID-19". In tale provvedimento sono state individuate le attività indifferibili da rendere in presenza.

3.2.2 - La valutazione della performance in modalità agile

A decorrere dall'anno 2020, a seguito dell'introduzione del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa con i provvedimenti normativi finalizzati al contenimento dell'epidemia da covid 19, secondo quanto indicato dalle direttive della Funzione Pubblica, lo svolgimento dell'attività lavorativa per i dipendenti è resa in modalità agile per tutto il periodo legato all'emergenza, con l'obiettivo di renderla ordinaria per almeno il 30% del personale.

Già a partire dalla direttiva 3/2017 la Funzione Pubblica aveva individuato due profili rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance: il primo riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale come condizione abilitante per un efficace ricorso al lavoro agile all'interno delle amministrazioni pubbliche. Il secondo profilo attiene all'inserimento di obiettivi di diffusione dello *smart working* nei piani della performance e di conseguenza come oggetto di valutazione della performance individuale ed organizzativa.

Nell'attuale sistema di misurazione e valutazione, approvato con delibera n. 152 del 2/8/2021, per il servizio prestato in modalità agile, viene mantenuta la modalità di assegnazione degli obiettivi e di misurazione già definito. A livello di performance organizzativa sono invece individuati i seguenti ulteriori indicatori:

- maggiore produttività (ad es. aumento servizi e attività realizzati dagli *smart workers*);
- maggiore qualità dei servizi (n. utenti, clienti o committenti che dichiarano di ricevere servizi migliori);
- minori costi (risparmio netto dei consumi);
- miglior tasso di conciliazione vita-lavoro;
- miglioramento del benessere organizzativo.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

3.2.3 - Attuazione Lavoro agile nel periodo 2020/2021.

Le disposizioni normative dettate dall'emergenza Covid-19 hanno previsto l'adozione, da parte delle amministrazioni pubbliche, del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa dei dipendenti, con l'obiettivo di garantire la tutela della salute e la continuità dell'azione amministrativa. In applicazione del Decreto del Presidente del Consiglio del 4 marzo 2020 l'Ente ha predisposto in generale una serie di misure di contrasto al diffondersi del Covid-19.

Con provvedimento avente per oggetto "COVID - 19. Disposizioni attuative del DPCM del 4.03.2020 finalizzate ad introdurre misure di contrasto al diffondersi dell'epidemia", a decorrere dal 5 marzo 2020 al fine di evitare assembramenti di utenti si è incentivato l'uso della telematica attraverso i servizi già attivi di certificazione online e di disbrigo pratiche per via telefonica. Inoltre, l'attività di ricevimento al pubblico è stata sostituita dallo sportello telefonico e dalla posta elettronica con le modalità che seguono e per i sotto indicati servizi.

La Giunta Comunale ha inoltre deliberato l'introduzione del lavoro agile con la finalità di promuovere forme di lavoro flessibili quale misura contenitiva dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e con la finalità di garantire continuità operativa dei principali servizi resi ai cittadini.

L'adesione alla modalità agile in questa fase di avvio del progetto è stata prevista su base volontaria. Questo provvedimento ha previsto che il lavoratore agile possa espletare l'attività lavorativa avvalendosi di strumenti informatici propri, quali pc portatili, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto opportuno e congruo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, secondo i requisiti minimi precisati dagli uffici. E' stata inoltre definita la fascia di contabilità del dipendente, durante la quale il dipendente è tenuto a rendersi contattabile dall'Amministrazione via mail, telefono ecc.

In questa fase è stato previsto l'avvio di una sperimentazione con un numero ridotto di collaboratori al fine di monitorarne attentamente gli esiti.

I Responsabili dei Servizi, in attuazione delle disposizioni di cui alle lettere r) ed s) dell'art. 2 del DPCM dell' 08/03/2020, hanno verificato, in via preliminare la possibilità di attivare forme di lavoro flessibile, la possibilità di programmare con il dipendente che non abbia fruito delle ferie nell'anno di maturazione per ragioni di servizio, la pianificazione delle stesse nel periodo considerato di emergenza tenendo conto delle esigenze di servizio e della funzionalità degli uffici. Sono state altresì comunicate ai dipendenti le modalità per la attivazione dello smart working.

A seguito della successiva entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020 e a seguito della direttiva della Funzione Pubblica n. 2 del 12 marzo 2020 "*Indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", il Sindaco ha, con proprio provvedimento, individuato le attività indifferibili da rendere in presenza e le modalità con le quali debbano essere svolte e ha ordinato che tutte le attività ordinarie del Comune di Ruinas non considerate indifferibili siano svolte in smart working con le seguenti indicazioni:

- il lavoro agile è consentito in modalità continuativa fino al 25 marzo 2020;
- il lavoro agile è aperto a tutte le categorie di dipendenti la cui prestazione lavorativa sia compatibile con il servizio reso da remoto.

Il Sindaco ha inoltre rammentato che, qualora sia possibile, i Responsabili deve favorire la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie del proprio personale secondo quanto previsto dal DPCM



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

8.3.2020, art. 2 lett s).

Le predette disposizioni operative sono state seguite anche in data successiva al 25 marzo 2020 in considerazione del perdurare dell'emergenza epidemiologica così come normativamente disposto dall'art. 87 del D.L. n. 18 del 17.3.2020.

A seguito della Legge 26 febbraio 2021 che ha previsto, in particolare, la proroga al 30 aprile 2021 dell'utilizzo della procedura semplificata di *smartworking* di cui all'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni in L. 17 luglio 2020, n. 77, il Comune di Ruinas ha adottato misure organizzative specifiche e definite per la gestione del lavoro agile nell'ente.

Le disposizioni attuali sul lavoro agile contenute nell'art. 263 del dl 34/2020, a seguito delle modifiche allo stesso apportate dall'art. 11bis del dl 52/2021, convertito in L. 87/2021, hanno riproposto le misure introdotte in materia dal DL n. 56/2021 fino al 31.12.2021. Fino a tale data il ricorso al lavoro agile è stato definito da ciascuna amministrazione e nel Comune si sono mantenute le modalità indicate nella circolare del Segretario (Generale).

In questa fase è rimasto in vigore il solo diritto al lavoro agile per i c.d. lavoratori fragili, in forza di specifica disposizione dell'art. 9 del dl 105/2021 che, in sede di modifica del comma 2 bis dell'art. 26 dl 18/2020, ha previsto il permanere del diritto fino al 31.10.2021, non risultando riproposta la disposizione valevole per i lavoratori genitori di figli conviventi minori di anni 16 la cui validità è rimasta ancorata al 30.06.2021. A seguito della approvazione del D.L. 56/2021 sono state introdotte modifiche al testo dell'art. 263 del D.L. 34/2020, che valorizza la flessibilità organizzativa di ogni Pubblica Amministrazione ancorandola al rispetto di principi di efficienza, efficacia e customer satisfaction.

In conformità alle disposizioni di cui agli artt. da 64 a 67 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 verranno definiti i criteri dell'applicazione a regime dell'istituto contrattuale del lavoro agile.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

3.2.4 – Analisi dei dati relativi all’attuazione del lavoro agile

Le tabelle che di seguito si riportano danno conto delle principali evidenze dell’attuazione del lavoro agile a partire dal mese di marzo 2020 e fino al 31.12.2021, in corrispondenza delle disposizioni.

Il monitoraggio viene realizzato attraverso l’elaborazione dei dati disponibili presso gli uffici e sulla base della valutazione a cura del Segretario (Generale).

Tabella 1 – Utilizzo strumenti gestionali e contrattuali previsti dall’art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020 per il contenimento e la gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-19 (periodo marzo 2020-dicembre 2021)

AREA ORGANIZZATIVA	Segr	Area I	Area II	Area III
Ferie pregresse	S	S	S	S
Congedi covid	N	S	S	S
Banca delle ore	N	N	N	N
Esenzione motivata dal servizio	N	S	N	N
Ampliamento permessi L. 104/92	S	S	S	S

Tabella 2 – Settori giudicati idonei per il lavoro agile

Settori di attività idonei	(S/N)
Servizi di Polizia locale e Protezione civile	N
Anagrafe e servizi civici	S
Attività tecnico-manutentive e di pulizia	N
Segreteria/Protocollo/Ricezione e archiviazione posta e documentazione cartacea	N
Servizi sociali e socio-assistenziali	N
Ragioneria/amministrazione del personale	S
Centralino/Reception	S
Gestione rifiuti/pulizia urbana	S
Servizi di Trasporto	N
URP/Front office/Sportelli al pubblico	S
Sorveglianza e sicurezza	S
Refezione/mensa	N
Notifiche	N
Servizi scolastici/biblioteche/attività culturali	S
Attività ispettive e di vigilanza	N
Consegna materiali e/o strumenti informatici	N
Rilascio certificati/visure/vidimazioni	S
Gestione del magazzino	S



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Tabella 3 - Misure organizzative specifiche adottate a supporto del lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa

Misure organizzative specifiche	(S/N)
Adozione di misure semplificate per l'applicazione del lavoro agile	S
Utilizzo da parte dei dipendenti di propri dispositivi informatici	S
Fornitura al dipendente di strumentazione tecnologica	N
Accesso ai servizi interni in via telematica (Cloud,VPN, Terminal services,etc)	S
Attivazione di protocolli per la sicurezza informatica e dei dati	S
Organizzazione di riunioni di lavoro in via telematica	S
Organizzazione di gruppi e team di lavoro da remoto per obiettivi specifici	S
Offerta ai dipendenti di corsi e cicli formativi da remoto	S
Formalizzazione di Accordi o Protocolli con le organizzazioni sindacali	S

Tabella 4 - Modalità di assegnazione degli obiettivi individuali ai dipendenti in lavoro agile

Modalità di assegnazione obiettivi previste	(S/N)
Proseguimento dei propri obiettivi individuali	S
Attività assegnate dal responsabili periodicamente	S
Obiettivi relativi ad attività specifiche	S
Accordi individuali contenenti gli obiettivi da raggiungere	S
Piano di lavoro per ciascun dipendente	S
Obiettivi già previsti nel Piano delle Performance	S
Attività organizzata in modo autonomo dal dipendente	S
Obiettivi connessi alla gestione dell'emergenza	S
Attività assegnate dal responsabili con apposita griglia di obiettivi e risultati attesi	N
Variazione del PEG e definizione di nuovi obiettivi	N
Procedura online di assegnazione degli obiettivi e dei risultati da raggiungere	N
Aggiornamento del Piano della Performance e rivisitazione degli obiettivi individuali	N



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Tabella 5 – Tipologia di reportistica periodica prevista sul grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti in lavoro agile

Tipologia di reportistica	(S/N)
Report non standardizzati a cadenza periodica	S
Comunicazioni via mail tra dipendente e Responsabile	S
Confronto verbale (telefono, video chiamate) tra dipendente e Responsabile	S
Timesheet / schede attività / questionari	N
Verifica dei risultati a cura del Responsabile	S
Reportistica gestita autonomamente dal Responsabile	S
Utilizzo di applicativi gestionali	S
Monitoraggio degli orari di lavoro	S
Utilizzo di cartelle condivise / Cloud	S

Tabella 6 – Modalità di erogazione dei servizi diretti al pubblico durante il periodo dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Modalità di erogazione dei servizi al pubblico	(S/N)
Modalità telematica	S
Per telefono	S
Presenza fisica su prenotazione	S
Distribuzione e ritiro documentazione contenitore posto all'esterno dell'edificio	N
Erogazione dei servizi presso il domicilio del cittadino	N

Tabella 7 - Canali utilizzati per fornire ai dipendenti le indicazioni sulle misure di protezione personale e sui comportamenti corretti per il contenimento della diffusione del COVID-19

Tipologia di canale di diffusione utilizzato	(S/N)
Invio di comunicazioni via mail	S
Sito web istituzionale	S
Diffusione delle FAQ	N
Messenger su dispositivo mobile	S
Intranet	N
Affissione cartellonistica all'interno dell'Ente	S
Consegna materiale informativo	S
Verbalmente (riunioni, chat, video chiamate)	S



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Tabella 8 – Soluzioni innovative di tipo tecnico, organizzativo o informatico adottate al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi durante il periodo dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Tipologia di canale di diffusione utilizzato	(S/N)
Utilizzo strumenti di accesso remoto alle postazioni di lavoro	S
Utilizzo applicazioni per webconference e webchatting per riunioni e comunicazioni interne	S
Servizi on line	S
Utilizzo di Cloud e applicazioni per la condivisione e la collaborazione	S
Organizzazione dei servizi in presenza su prenotazione	S
Utilizzo canali telematici per la comunicazione con l'utenza	S
Potenziamento dotazione tecnica-informatica dell'Ente	S
Attivazione deviazione di chiamata	S
Potenziamento centralino / creazione di linee dedicate e numeri verdi	N
Applicazione protocolli di sicurezza	S
Formazione/didattica a distanza	S
Turnazione delle presenze	S
Digitalizzazione documenti	S
Servizi a domicilio	N
Attivazione di reti interistituzionali	N
Utilizzo firma digitale	S
Cartellino virtuale	S

Tabella 9 – Criticità riscontrate nell'adozione del lavoro agile nella fase dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, espresse in termini di media del punteggio assegnato a ciascuna criticità in una scala di valori da uno 1 (bassa incidenza della criticità) a 5 (alta incidenza della criticità)

Criticità	(punteggi)
Carenza di competenze digitali dei dipendenti	3
Carenza di strumentazione informatica	3
Carenza o insufficienza dei servizi di connettività	2
Difficoltà nella gestione della sicurezza dei dati e dei sistemi	3
Difficoltà nella gestione di servizi non erogabili in modalità agile	3



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Tabella 10 – Vantaggi derivanti dall'implementazione del lavoro agile durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19, espressi in termini di media del punteggio assegnato in una scala di valori da 1 (bassa rilevanza del vantaggio) a 5 (alta rilevanza del vantaggio)

Vantaggi	(valore)
Miglioramento dei servizi	3
Incremento della produttività	2
Maggiore benessere organizzativo	2
Maggior responsabilizzazione dei dipendenti	4
Orientamento del lavoro al raggiungimento dei risultati	4
Riduzione dell'assenteismo	4
Risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici	3
Miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti	4
Riduzione delle spese extra per i dipendenti (benzina, parcheggio, biglietti autobus o treno...)	4
Riduzione dell'impatto ambientale (emissioni per tragitto casa-lavoro...)	4



Sottosezione 3.3 – Piano triennale del Fabbisogno del personale

3.4.1 - Il piano dei fabbisogni 2022-2024

Il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Ruinas 2022/2024 è stato approvato con gli atti di seguito elencati:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 19.08.2021 di approvazione della Programmazione del Fabbisogno del personale 2022/2024 in cui si prevedeva *“nessuna assunzione di personale, né a tempo indeterminato né determinato.”*;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 12.11.2021 di variazione della Programmazione del Fabbisogno del personale 2022/2024 in cui si prevedeva l'assunzione a tempo determinato, per 6 ore settimanali, di un istruttore direttivo amministrativo dipendente di altro ente locale in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso per Segretari Comunali, al fine di attribuire temporaneamente l'incarico di vicesegretario e nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato.

L'unica assunzione prevista per il triennio 2022/2024 è quella di un Istruttore Direttivo Amministrativo con funzioni di Vice Segretario a cui la Prefettura di Cagliari ha attribuito l'incarico ex art. 16-ter, Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n.162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8 per n. 6 ore settimanali e per la durata di 12 mesi.

Settore Amministrativo	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1	/	1	/
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	/	1	/
	Collaboratore Professionale Videoterminalista	B3	1	/	1	1	/
	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	D	1	1	/	1	/
	Istruttore Amministrativo e di vigilanza	C	1	/	1	1	/

Settore Segreteria	Profilo professionale	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
Vicesegretario	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	/	1 (17%)	DAL 01.01.2022	/



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Settore Tecnico	Profilo professionale	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	/	1 (50%)	1	/
	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	/	1 (50%)	1	/
	Collaboratore Professionale Videoterminalista	B3	1	/	1	1	/

Settore Finanziario	Profilo professionale	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Contabile	D	1	1	/	1	/
	Collaboratore Professionale Videoterminalista	B3	1	/	1	1	/
	Istruttore Amministrativo e di vigilanza	C	1	/	1	1	/

Con l'approvazione del DUPS 2023/2025, si è proceduto con la concomitante approvazione del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale, recependo la comunicazione dell'ormai prossimo pensionamento dell'Istruttore Amministrativo Cat. D, Elevata qualificazione posta al vertice dell'Area Amministrativa, il quale avverrà a far data dal 01.08.2023 e la necessità di procedere con una sua sostituzione. Si auspica affiancamento bimestrale al fine di consentire un congruo passaggio di consegne.

Le delibere di approvazione del fabbisogno del personale 2023/2025 sono le seguenti:

- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 46 del 09.12.2022 di approvazione del Documento Unico di Programmazione Semplificato;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 29.12.2022, di integrazione programmazione fabbisogno del personale con aggiornamento dello schema di DUPS 2023/2025;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 56 del 29.12.2022 di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 27.04.2023 di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione Semplificato;

Vengono pertanto previste le seguenti assunzioni e cessazioni:

1. a far data dal 30.04.2023 possibile la cessazione dell'Istruttore Direttivo Amministrativo con funzioni di Vice Segretario ex art. 16-ter, Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n.162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8 per n. 6 ore settimanali;
2. a far data dal 01.05.2023 possibile l'assunzione dell'Istruttore Direttivo Amministrativo con funzioni di Vice Segretario ex art. 16-ter, Decreto-Legge 30 dicembre 2019, n.162 convertito con modificazioni



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8 per n. 6 ore settimanali vincolata all'ottenimento di apposito decreto da parte della Prefettura di Cagliari;

- 3.
4. a far data dal 01.05.2023 possibile l'assunzione di un Segretario Comunale mediante stipula di apposita Convenzione di Segreteria con altri Enti per 9 ore settimanali o mediante scavalco/reggenza;
5. a far data dal 01.06.2023 l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo part time 18 ore, a tempo indeterminato;
6. a far data dal 01.08.2023 l'assunzione, mediante procedura di progressione verticale tra aree di un Istruttore Amministrativo C1 full time, già assunto come Collaboratore posizione giuridica B3 ed incardinato presso l'Area Amministrativa, a tempo indeterminato;
7. a far data dal 04.08.2023 la cessazione dell'Istruttore Direttivo Amministrativo del settore amministrativo, a tempo pieno ed indeterminato;

Si è prevista altresì la cessione di capacità assunzionale a tempo determinato ai sensi dell'art 9 comma 28 del D.L. 78/2010 a favore dell'Unione dei Comuni Alta Marmilla per un importo pari ad € 15.062,61.

Si riporta a seguire tabella di sintesi delle assunzioni e cessazioni aggiornate per gli anni 2023 e 2024:

Settore Amministrativo	Profilo professionale	Categoria Giuridica	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	1	/	SINO AL / 03.08.2023	/
	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	1	/	1 (50%)	DAL / 01.06.2023	/
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	/	1	/
	Istruttore Amministrativo	C	1	1	/	Dal / 01.08.2023	/
	Collaboratore Professionale Videoterminalista	B3	1	/	1	Sino al / 31.07.2023	/
	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	D	1	1	/	1	/
	Istruttore Amministrativo e di vigilanza	C	1	/	1	1	/

Settore Segreteria	Profilo professionale	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
Vicesegretario	Istruttore Direttivo Amministrativo	D	1	/	1 (17%)	SINO AL / 31.10.2023	/



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Segretario Comunale	Segretario Comunale		1	/	1 (25%)	DAL 01.05.2023	1
---------------------	---------------------	--	---	---	---------	----------------	---

Settore Tecnico	Profilo professionale	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	/	1 (50%)	1	/
	Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	/	1 (50%)	1	/

Settore Finanziario	Profilo professional	Categoria	Dotazione Organica	Tempo pieno	Tempo parziale	Posti coperti	Posti vacanti
	Istruttore Direttivo Contabile	D	1	1	/	1	/

ALLEGATO 5 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI AGGIORNAMENTO 2023

3.4.2 - Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa (Direttiva del Ministro per la PA del 24/03/2023)

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Il tema della formazione del capitale umano presenta oggi una rinnovata attualità nel quadro del processo di riforma della pubblica amministrazione per effetto di una pluralità di fattori:

- una nuova stagione di reclutamenti, che ha comportato, negli ultimi anni, una significativa immissione di nuovo personale all'interno delle amministrazioni italiane;
- un mondo veloce e dinamico, che richiede un necessario aggiornamento delle competenze dei circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici;
- gli obiettivi di innovazione individuati dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito anche "PNRR"), approvato in Consiglio dei ministri il 24 aprile 2021 e adottato con decisione della Commissione europea n. 10160/21 il 13 luglio 2021.

La valorizzazione del capitale umano passa, dunque, attraverso il riconoscimento della centralità della leva della formazione, che deve avere valore per le persone e per l'amministrazione:

- per i dipendenti, la formazione e la riqualificazione costituiscono un "diritto soggettivo" e, al tempo stesso, un dovere. Le attività di apprendimento e formazione, in particolare, devono essere considerate ad ogni effetto come attività lavorative;
- per le amministrazioni, la formazione e la riqualificazione del proprio personale devono costituire un



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

investimento organizzativo necessario e una variabile strategica non assimilabile a mera voce di costo nell'ambito delle politiche relative al lavoro pubblico.

Il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) delle amministrazioni pubbliche e, quindi, per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese. Per questo motivo, è necessario che la formazione del personale sia inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; essa deve essere coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, trovando una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

Gli obiettivi ed i contenuti del processo di riqualificazione e rafforzamento dell'attività formativa del personale della PA trovano una particolare collocazione all'interno del PIAO. La pianificazione delle attività formative, infatti, costituisce il contenuto della presente sezione del PIAO (Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale), che deve sviluppare, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Ed infatti, la Direttiva definisce le priorità di investimento in ambito formativo, tra le quali rientrano:

- lo sviluppo, in maniera diffusa e strutturale, delle competenze del personale pubblico funzionali alla realizzazione della transizione digitale, amministrativa ed ecologica delle amministrazioni stesse promosse dal PNRR;
- la strutturazione di percorsi di formazione iniziale per l'inserimento del personale neoassunto, allo scopo di fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che lo stesso andrà a ricoprire nell'ambito di ciascuna amministrazione, comprensivi di processi di mentoring a supporto dell'apprendimento;
- la necessità di riservare un'attenzione particolare rispetto allo sviluppo delle soft skills, ovvero delle competenze trasversali, legate alla leadership, al lavoro in team, alla capacità di adattamento al cambiamento, alle capacità comunicative, ecc.;
- la necessità di dedicare una sempre maggiore attenzione al tema della formazione internazionale – considerata la costante interazione delle amministrazioni con le istituzioni europee e con gli organismi internazionali – e a quella relativa alla gestione dei finanziamenti europei, date anche le note carenze strutturali, delle amministrazioni pubbliche, in fase di progettazione ed attuazione dei programmi e degli obiettivi promossi dall'UE.

La sottosezione di programmazione 3.3 deve, pertanto, esplicitare:

- a) le priorità strategiche della formazione del personale in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative;
- c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (ad esempio, politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione dal punto di vista della riqualificazione e del potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Costituiscono priorità della formazione, quelle finalizzate *"al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, l'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale"*.

A livello territoriale, occorre inoltre rammentare che il CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, all'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione" prevede che le attività formative



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

programmate nei documenti di pianificazione debbano essere funzionali, tra l'altro a:

- a) *“assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali”;*
- b) *“garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative”.*

Al riguardo l'art. 56 *“Pianificazione strategica di conoscenze e saperi”* stabilisce che *“Gli enti, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 54 (Principi generali e finalità della formazione) comma 3, favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base”.*

Infine, l'art. 55 del citato CCNL *“Destinatari e processi della formazione”* stabilisce che *“Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche”.*

A quanto detto, si aggiungono inoltre altri obiettivi formativi generali e trasversali comuni a tutte le amministrazioni, previsti per sostenere specifici processi di innovazione, a partire da quelli funzionali all'introduzione di nuovi modelli di lavoro pubblico e, in particolare, del lavoro agile.

Da ultimo, le nuove *“Linee Guida per l'accesso alla dirigenza pubblica”*, adottate con DM del 28 settembre 2022, in coerenza con i tasselli di riforma della pubblica amministrazione previsti dal PNRR e con i provvedimenti attuati in materia, introducono l'obiettivo della valorizzazione delle competenze e delle soft skills, sia in fase di accesso alla pubblica amministrazione, sia nell'ambito dell'individuazione dei percorsi formativi e di carriera dei dipendenti.

Nelle amministrazioni pubbliche, il ciclo di gestione della formazione:

- a) si attiva a partire dall'individuazione delle priorità strategiche comuni e della singola amministrazione e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
- b) presuppone la verifica, a livello individuale, delle competenze *“in ingresso”*, al fine di accertare il livello di conoscenza e padronanza detenuto da ciascun dipendente con riferimento ad uno specifico ambito di conoscenza/competenza;
- c) deve prevedere l'erogazione di una formazione mirata, individuata con l'obiettivo di ridurre/colmare i gap di conoscenza e di competenza di ciascun dipendente;
- d) si conclude con la verifica delle competenze *“in uscita”*, a valle delle attività formative, in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, attraverso l'aggregazione e analisi degli esiti.

Gli obiettivi formativi devono essere individuati in:

obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti

e

obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

Nel quadro delle priorità strategiche e degli obiettivi formativi di carattere generale di cui sopra, le amministrazioni programmano obiettivi di sviluppo delle competenze del personale funzionali alla realizzazione delle transizioni digitale, ecologica e amministrativa individuate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. I potenziali destinatari della formazione debbono essere tutti i dipendenti dell'amministrazione.

Per quanto concerne gli obiettivi formativi specifici, la formazione è finalizzata a far conseguire ai dipendenti il



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte, con specifico riferimento a quelle funzionali alle modalità di erogazione dei servizi a cittadini e imprese.

Al fine di una efficace programmazione delle attività formative, gli obiettivi di sviluppo delle competenze del personale indicati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione devono essere dettagliati:

- a) per macro-aree tematiche: formazione manageriale, formazione tecnica, formazione per il lavoro agile, etc.;
- b) per target di soggetti beneficiari: formazione per neo-assunti; formazione rivolta alle dipendenti, persupportare le politiche di genere; formazione rivolta a dipendenti over 50, finalizzata a superare il "digital gap"; formazione finalizzata a realizzare processi di up-skilling e reskilling del personale, a seguito dei processi di innovazione; formazione per i dipendenti che svolgono in parte la loro prestazione lavorativa fuori dall'ufficio, in modalità agile o da remoto; etc.;
- c) in relazione alle metodologie utilizzate – in funzione dei contenuti e dei target sopra indicati – specificando se si tratta di modalità in presenza o a distanza (formazione in aula, convegni, seminari, webinar, web training, coaching, e-learning, smart learning, etc.).

Le pubbliche amministrazioni dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore di formazione/anno.

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, espressi come sopra, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e %) che di ore/anno, l'Ente ne dà conto all'interno del proprio PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Un elemento qualificante dell'attività formativa è rappresentato dalla misurazione dei risultati conseguiti, anche in termini di scostamenti rispetto agli obiettivi programmati. A tal fine, in questa sezione del PIAO, devono essere definiti i sistemi di monitoraggio e valutazione utilizzati e i relativi indicatori, distinti in:

- a) indicatori di output/di realizzazione, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione; numero di dipendenti che hanno completato la formazione; ore di formazione annue fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza; etc.;
- b) indicatori di outcome/impatto, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale; etc.

Il sistema di indicatori della formazione costituisce la base di partenza per una attività sistematica di raccolta delle informazioni necessarie per migliorare e rafforzare il processo di programmazione dell'attività formativa. La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance. Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

OBIETTIVI FORMATIVI

Richiamata la dotazione organica, come risultante dai dati esposti nella tabella che segue, vengono declinati gli obiettivi formativi per l'anno 2023, articolati per Area di inquadramento ed ufficio di assegnazione.

Distribuzione categorie contrattuali	
Segretario/Vicesegretario Comunale	1
Area Funzionari con incarico di Elevata Qualificazione	3
Area Funzionari	3
Area Istruttori	2
Area Operatori Qualificati	1
Area Operatori	0

OBIETTIVI FORMATIVI DI CARATTERE GENERALE

Area Funzionari EQ

- Amministrativo
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti
- Finanziario
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti – L'evoluzione della programmazione finanziaria
- Tecnico
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti

Area Funzionari

- Amministrativo
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti – La gestione dei servizi alla persona
- Finanziario NA
- Tecnico
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti

Area Istruttori

- Amministrativo
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti - Polizia locale attribuzioni e competenze
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti - La gestione dei servizi demografici e dell'ufficio relazioni con il pubblico
- Finanziario
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

- Tecnico
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti

Area Operatori Qualificati

- Amministrativo
 - ✓ La transizione alla modalità digitale, la transizione ecologica e l'evoluzione della gestione amministrativa dei procedimenti - La gestione del protocollo informatico e del flusso documentale
- Finanziario NA
- Tecnico NA

Area Operatori

- Amministrativo NA
- Finanziario NA
- Tecnico NA

OBIETTIVI FORMATIVI SPECIFICI

Area Funzionari EQ

- Amministrativo
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, digitale, privacy e appalti
- Finanziario
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, privacy, bilancio, digitale e appalti
- Tecnico
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, privacy e appalti

Area Funzionari

- Amministrativo
 - ✓ anticorruzione, trasparenza e privacy
- Finanziario NA
- Tecnico
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, privacy, digitale e appalti

Area Istruttori

- Amministrativo
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, digitale e privacy
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, digitale e privacy
- Finanziario
 - ✓ anticorruzione, trasparenza, digitale e privacy
- Tecnico NA

Area Operatori Qualificati

- Amministrativo
 - anticorruzione, trasparenza e privacy



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

- Finanziario NA
- Tecnico NA

Area Operatori

- Amministrativo NA
- Finanziario NA
- Tecnico NA

ALLEGATO 3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI AGGIORNAMENTO 2023

ALLEGATO 4 – PIANO AZIONI POSITIVE 2023/2023



Comune di Ruinas
Provincia di Oristano

SEZIONE 4

Monitoraggio



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Vengono riportati di seguito gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti da avviare nel corso del triennio 2022-2024.

4.1 - Il Monitoraggio della Qualità

Negli ultimi anni, in particolare con il D.lgs. 150/2009, con il D. L. 74/2011 in materia di controlli interni, convertito in Legge n. 213/2012 e con il D.lgs. 74/2017 gli interventi normativi hanno spinto per l'introduzione anche nell'ente locale di strumenti per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della qualità effettiva e percepita dei servizi.

Da qui la necessità di adottare nuove tipologie di controlli interni, finalizzati a rilevare la qualità dei servizi erogati e a considerare la qualità dei servizi quale elemento strategico nella valutazione della performance.

Nel corso del triennio 2023-2025 si intende avviare un sistema qualità del Comune di Ruinas, coordinato dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e dall'Ufficio controllo di gestione, in collaborazione con i Titolari di PO.

Il Piano della Qualità

La presente sezione contiene la pianificazione delle attività finalizzate ad introdurre strumenti di rilevazione e misurazione della qualità dei servizi erogati nel Comune di Ruinas. Per ogni misura prevista viene indicata l'area organizzativa coinvolta e l'oggetto di analisi del servizio individuato.

La metodologia

La rilevazione della qualità da un punto di vista metodologico si basa su un approccio integrato, prevedendo il contemporaneo utilizzo di differenti strumenti di analisi e intervento.

E' articolata in due sezioni:

- **la qualità percepita dall'utente** (rilevabile tramite indagini di *customer satisfaction*);
- **la qualità effettiva del servizio**, misurata attraverso un set di indicatori (accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia) che confluiscono anche nelle carte dei servizi, intese quali strumenti per la riqualificazione del rapporto utente/cliente e ente erogatore.

Gli strumenti

Le indagini di soddisfazione sono uno degli strumenti principali deputati ad indagare il livello di qualità percepita dagli utenti rispetto al servizio. A tal fine viene utilizzato un modello di questionario elaborato nell'ambito del Progetto MiglioraPA (www.qualita.gov.it) nel quale è stato realizzato un kit di strumenti – *la cassetta degli attrezzi* - che consente alle amministrazioni di realizzare un percorso di customer satisfaction in pochi passi, senza la necessità di impostare da zero la fase di progettazione.

La cassetta degli attrezzi si basa sulle metodologie messe a punto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e accompagna passo dopo passo le amministrazioni nel percorso di implementazione di una indagine.

Nell'ambito del progetto sono state predisposte varie "cassette degli attrezzi specifiche", elaborate a partire da indagini effettivamente realizzate da altre amministrazioni: gli strumenti, e in particolare la scheda di analisi del processo e il questionario, sono stati già adattati allo specifico servizio (ad esempio: il servizio URP o la manutenzione del verde pubblico) e sono già pronti per l'impiego da parte di amministrazioni con servizi analoghi. La somministrazione del questionario viene svolta in modalità on line o cartacea a seconda dei servizi. Gli esiti delle indagini di gradimento sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Si intende dunque utilizzare tali strumenti, in particolare per la rilevazione della qualità dei seguenti servizi:

Cassetta 1: Gestione del front office di un URP

Cassetta 1a: Gestione dei reclami – URP

Cassetta 2: Valutazione sito internet

Cassetta 3: Rilascio certificati – ufficio anagrafe (comune)

Cassetta 4: Richiesta variazioni – ufficio anagrafe (Comune)

Cassetta 5: Assistenza domiciliare – URP (comune)

Cassetta 8: Sportello attività produttive – SUAP (comune – servizio erogato allo sportello)

Cassetta 8a: Sportello attività produttive – SUAP (comune - servizio erogato online)

Cassetta 9: Prestito/consultazione – Biblioteca

Cassetta 10: Gestione mensa – servizi scolastici (comune)

Cassetta 11: Gestione, cura e manutenzione del verde pubblico (comune)

Cassetta 13: Concessione agevolazione – servizi sociali (comune)

Cassetta 14: Assegnazione alloggi – ufficio amministrativo (comune)

Cassetta 15: Centro sociale terza età – servizi sociali (comune)

Cassetta 16: Iscrizioni asili nido – servizi sociali (comune)

Si intende perseguire la logica del *miglioramento continuo* e quindi prevede l'attuazione di tutte le fasi del ciclo della qualità: la pianificazione, l'implementazione, la verifica, le azioni di miglioramento. I progetti contenuti nel Piano della qualità si caratterizzano per essere generalmente articolati in una sequenza pianificata di azioni ed attività che concernono il "processo" di analisi dei servizi, di definizione del set di indicatori di performance organizzativa, di realizzazione delle indagini di soddisfazione, della stesura della carta dei servizi, della pianificazione degli interventi di miglioramento.

Nel 2023 s'intende quindi avviare una mappatura delle indagini sulla qualità già avviate nell'ente e richiedere a ciascuna area organizzativa le risultanze delle rilevazioni già svolte nel triennio precedente.

Nel 2024 si intende poi implementare, affiancandole alle rilevazioni già presenti e già utilizzate nelle aree organizzative dell'ente, le seguenti indagini di qualità (*link a ciascun strumento di rilevazione*):

Nel 2025 si intende poi restituire l'esito della rilevazione sotto forma di report conclusivo

4.2 - Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance"

avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. In relazione alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di valutazione.

4.3 - Il monitoraggio delle sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza"

Per il monitoraggio si intende implementare un sistema di monitoraggio da sviluppare nel 2022-2024 definito sulla base del **Progetto di ANAC "Misurazione del rischio di corruzione"** che rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

In particolare, si fa riferimento agli **indicatori di rischio a livello comunale** che sono stati individuati dall'ANAC sulla base dell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente collegabili ai



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

fenomeni corruttivi ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione, reperiti nelle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Documento Unico di Programmazione – DUP 2022-2024	Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 21/12/2021	http://www.servizipubblicaamministrazione.it/siti/bilanci/Comune%20di%20Ruinas/2022/BILANCIO%20PREVENTIVO/BilancioPreventivo-2022-D.U.P.%20Documento%20Unico%20di%20Programmazione.PDF
Piano della Performance di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – PEG integrato con Piano degli obiettivi – PDO 2022-2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 18/02/2022	http://www.comune.ruinas.or.it/portals/1532/SiscomArchivio/8/DeliberaGC5-PEG22-24.PDF
Piano delle Azioni Positive 2022- 2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 17/12/2021	http://www.comune.ruinas.or.it/portals/1532/SiscomArchivio/8/Pazionipositive22-24.pdf
Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 14/06/2022	link http://www.comune.ruinas.or.it/portals/1532/SiscomArchivio/8/Piano2022-2024.pdf



Comune di Ruinas

Provincia di Oristano

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023 e 2022-2024	Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 12/11/2021 e di C.C. n. 46 del 09.12.2022 (di approvazione del DUPS che alla sez d) contiene la programmaz. del fabbisogno), integrata con successiva GC n. 92 del 29.12.2022	
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Per i Funzionari EQ Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 15.12.2011 Per tutti gli altri dipendenti Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 15.12.2011	