

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025

(adottato con deliberazione di Giunta n. 7/2023)

Premessa

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.

Sottosezione 2.2.1. Rischi corruttivi e trasparenza

Sottosezione 2.2.2. Soggetti coinvolti nella prevenzione e analisi del contesto esterno ed interno

Sottosezione 2.2.3. Processo di elaborazione delle misure per la prevenzione della corruzione

Sottosezione 2.2.4. I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione e le misure adottate ai fini della prevenzione

Sottosezione 2.2.5. Gestione del rischio. Mappatura dei processi e identificazione delle aree di attività a più elevato rischio corruzione

Sottosezione 2.2.6. Verifica ed efficacia del Piano. Monitoraggio

Sottosezione 2.2.7. Ulteriori specificazioni

Sottosezione 2.2.8. Trasparenza

Sottosezione 2.2.9. Obiettivi strategici

Sottosezione 2.2.10. Comunicazione

Sottosezione 2.2.11. Attuazione

Sottosezione 2.2.12. Organizzazione

Sottosezione 2.2.13. Organismo Indipendente di Valutazione

Sottosezione 2.2.14. Accesso civico

Sottosezione 2.2.15. La trasparenza e le gare d'appalto

Sottosezione 2.2.16. Il titolare del potere sostitutivo

Sottosezione 2.2.17. Dati ulteriori

Sottosezione 2.2.18. Tabelle

Sottosezione 2.2.19. Responsabilità

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano.

Sottosezione 3.1. Struttura Organizzativa

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile.

Sottosezione 3.3. Piano triennale del Fabbisogno di Personale

Sezione 4 Monitoraggio

Premessa

Il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” all'articolo 6, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO, di seguito 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. Tale Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione inserendo un unico documento la *performance*, i rischi corruttivi e la trasparenza, l'organizzazione del lavoro compreso quello agile, la formazione del personale ed il fabbisogno del personale. Preso atto dell'intesa in sede di Conferenza Unificata del 2 dicembre 2021 sullo schema di Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'articolo 6, comma 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 con cui sono stati definiti i contenuti del Piano e predisposto un modello *standard*, è stato redatto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione si articola in tre sezioni oltre alla scheda anagrafica dell'amministrazione. Il Piano di durata triennale, con aggiornamento annuale, assicura la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa, il miglioramento della qualità dei servizi resi, l'implementazione continua della reingegnerizzazione dei processi. Scopo del Piano è quello di rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente.

E' necessario all'uopo precisare che l'Ente Metropolitan, che si configura, *ope legis*, quale “unione di comuni” (v. legge regionale della Sardegna del 4 febbraio 2016 n. 2), non detiene Personale, ma si avvale di unità lavorative provenienti dai Comuni e *partner* aderenti all'Ente medesimo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 dello Statuto ed in forza di quanto disposto dai Sindaci con deliberazione assembleare n. 1/2020. In ragione di quanto rappresentato, e in aderenza a preciso parere rilasciato dall'avv. Pasquale Cuzzola (ns. prot. n. 27/2023), Direttore Area Legale della società Interdata Cuzzola (società convenzionata con l'Ente per il servizio associato inerente le “*consulenze fiscali e contabili*”), si procederà alla predisposizione del PIAO in modalità semplificata, come di seguito esposto:

1. Sezione *Anagrafica*: predisposizione di tutta la sezione;
2. Sezione *Valore pubblico, performance e anticorruzione*: predisposizione della sola sotto-sezione anticorruzione, tralasciando le altre;
3. Sezione *Organizzazione e capitale umano*: predisposizione delle tre sezioni, ossia: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) fabbisogni del personale in maniera semplificata,

ovvero: nella sezione organizzazione e capitale umano, sotto-sezione organizzazione del lavoro agile, verrà implementata la stessa senza, però, predisporre un “Piano organizzativo del lavoro agile” (POLA), nella sotto-sezione dei fabbisogni del personale, verrà rappresentata la sola consistenza del personale.

4. Sezione *Monitoraggio*: formalmente, non andrebbe compilata. Cionondimeno, una parte relativa al monitoraggio è intrinsecamente e strutturalmente caratterizzante la programmazione anticorruzione (ossia il “vecchio” PTPCT, che oggi confluisce nella sotto-sezione della Sezione 2).

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

<i>Denominazione dell'Ente</i>	Rete Metropolitana del Nord Sardegna
<i>Sede Legale</i>	Palazzo Ducale, piazza del Comune – Sassari (SS)
<i>Codice Fiscale</i>	92148160903
<i>E-mail</i>	info@retemetropolitanordsardegna.it
<i>PEC</i>	retemetropolitanordsardegna@pec.it
<i>Telefono</i>	079 279111
<i>Sito web</i>	https://www.retemetropolitanordsardegna.info/it

<i>Numero dipendenti al 01.01.2022</i>	n. o (zero)
<i>Presidente/Rappresentante Legale dell'Ente</i>	Prof. Gian Vittorio Campus-Dimissionario
<i>Vice Presidente</i>	Dott. Mario Conoci

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione.

Sottosezione 2.2.1. Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nei Piani nazionali anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n.

190 del 2012 e del Decreto legislativo n. 33 del 2013. La presente sezione è stata elaborata in attuazione del PNA 2022, adottato dall'ANAC con deliberazione n. 7 del 17.01.2023 che ha introdotto precise specificazioni in ordine alla predisposizione della presente sezione e dei monitoraggi conseguenti. Come indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie 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. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Sottosezione 2.2.2. Soggetti coinvolti nella prevenzione e analisi del contesto esterno ed interno

Il PNA 2019 approvato con deliberazione n. 1064 del 13.11.2019, al suo allegato I *“Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”* richiama l'attenzione delle Amministrazioni sulla necessità di predisporre una accurata analisi del contesto esterno ed interno in cui le medesime operano, al fine di comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi per via delle specificità dell'ambiente in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali o per via delle caratteristiche organizzative interne. Tali prescrizioni sono state meglio specificate nel PNA 2022. A tal fine, si rappresenta quanto segue:

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni.

Ai fini dell'analisi del contesto esterno si riporta, di seguito e per linee generali, quanto rappresentato nel DUP 2023/2025.

La Rete Metropolitana è stata definita dall'art. 2 della L.R. Sardegna n. 2 del 04/02/2016 quale *“unione di comuni costituita da almeno due città medie contermini, la popolazione delle quali sia superiore a 150.000 abitanti e nel cui territorio siano presenti sistemi di trasporto, quali porti e aeroporti, di interesse nazionale; alla rete metropolitana possono aderire uno o più comuni contermini tra loro o con le città medie”*.

La Rete Metropolitana del Nord Sardegna è stata formalmente costituita tra i Comuni di Sassari, Alghero, Castelsardo, Porto Torres, Sennori, Sorso, Stintino e Valledoria con scrittura privata autenticata, Rep. n° 26213 del 29 luglio 2016, registrata fiscalmente a Sassari il 2 agosto 2016. Ad essa si applicano i principi previsti per l'ordinamento dei comuni in conformità a quanto stabilito dall'art. 32 del D.Lgs n. 267/2000 e

dalla Legge Regionale n. 2 del 04/02/2016 sul “Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna”.

L’art. 8 della Legge Regionale citata prevede che i comuni associati conferiscano una pluralità di funzioni e servizi:

- l’adozione del Piano Strategico Intercomunale;
- la gestione in forma associata dei servizi pubblici e dei sistemi di informatizzazione e digitalizzazione;
- il coordinamento dei Piani della Mobilità e Viabilità dei comuni aderenti;
- la promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca coerenti con la vocazione della Rete Metropolitana come delineata nel Piano Strategico Intercomunale;
- la stipula di appositi accordi con le Unioni di Comuni contermini e non, per una migliore organizzazione dei servizi e delle funzioni anche ai fini dell’elaborazione di una pianificazione strategica comune.

Inquadramento geografico



Il territorio della Rete Metropolitana del Nord Sardegna occupa l’estremità nord-occidentale della Regione Sardegna, ha una superficie di 1103 Km² e una densità abitativa media di 202 Ab/Km², con una distribuzione della popolazione pressoché omogenea sul territorio se si esclude il dato del Comune di Stintino dove si riscontra una densità inferiore coerentemente con le sue peculiarità territoriali.

Fatta eccezione per il Comune di Sennori, che rappresenta una cerniera fisica e geografica tra riviera e zone interne, i restanti sette comuni si affacciano sul mare, detenendo una porzione della fascia costiera provinciale che, dalla parte centrale del litorale affacciato sul Golfo dell'Asinara, raggiunge con il comune di Valledoria l'estremità più orientale, delimitando l'inizio della costa gallurese, mentre ad occidente si spinge fino all'ampia rada di Alghero.

Le coste presentano caratteristiche geomorfologiche eterogenee, estendendosi su paesaggi vari e contrastanti, da un lato con litorali poco frastagliati e lunghi arenili nella parte settentrionale, quasi al centro del Golfo dell'Asinara e nel tratto compreso tra la città di Alghero e il promontorio di Capo Caccia; dall'altro con alte formazioni rocciose che offrono spettacolari vedute panoramiche per tutta la restante fascia di litorale. Anche la parte più interna del territorio si caratterizza per una grande varietà di ambienti: le ampie aree pianeggianti principalmente concentrate nella Nurra, i rilievi modesti ma mossi dell'Anglona che dal centro digradano fino al mare, le vallate e le zone collinari della Romangia ricche di vigne e oliveti e ricoperte dalla fascia pinetata.

L'assetto insediativo costiero si articola attraverso un sistema di centri urbani dominati dalla presenza delle strutture portuali attorno alle quali si sviluppa il centro abitato, dall'area industriale di Fiume Santo e dall'insediamento storico di Alghero e Castelsardo. All'interno prevalgono i territori aperti, con dispersione insediativa e con una morfologia ondulata e sub-pianeggiante dove talvolta lungo le direttrici insediative di collegamento fra centralità urbane si addensano gli annucleamenti urbani, che tendono alla concentrazione in prossimità del capoluogo con funzioni prevalentemente residenziali e di servizio.

Con riferimento agli Istituti di tutela naturalistica il Parco Nazionale dell'Asinara, il Parco Regionale di Porto Conte, le aree marine protette e le diverse aree appartenenti alla Rete Natura 2000 fanno di questo territorio uno dei più rilevanti per numero ed estensione in esso concentrati. Tra questi il Parco Nazionale dell'Asinara coincide con l'omonima isola: afferente al comune di Porto Torres, annovera circa 700 specie vegetazionali e si contraddistingue per le vaste superfici di roccia affiorante con limitata copertura vegetale a macchia mediterranea.

Istituito nel 1999, il Parco Regionale di Porto Conte si estende su cinquemila ettari di costa ed entroterra in territorio di Alghero; il limite meridionale è lo stagno del Calich, quello settentrionale il monte Doglia e la baia di Porto Conte. Il parco al suo interno include le punte Giglio e Cristallo, di Porticciolo e Cala Viola, le grotte di Capo Caccia e la foresta di Le Prigionette. I numerosi siti appartenenti alla Rete Natura 2000 che interessano il territorio si articolano in sette Zone Speciali di Conservazione (ZSC) (Stagno di Pilo e di Casaraccio, Stagno e ginepreto di Platamona, Entroterra e zona costiera tra Bosa, Capo Marargiu e Porto Tangone, Lago di Baratz - Porto Ferro, Foci del Coghinas, Coste e Isolette a Nord Ovest della Sardegna, Isola dell'Asinara), quattro Zone di Protezione Speciale (ZPS) (Isola Asinara, Isola Piana di Porto Torres,

Stagno di Pilo, Casaraccio e Saline di Stintino, Capo Caccia) e in numerosi Siti di Importanza Comunitaria (SIC) perlopiù coincidenti con i precedenti istituti.

Inquadramento demografico

La Rete Metropolitana conta 217.930 residenti, di cui 112.616 femmine e 105.314 maschi (Istat 2021), pari al 46% della popolazione nell'intera provincia di Sassari.

1 gennaio 2022 (Fonte Istat)	Superficie Km ²	Maschi	Femmine	Popolazione	Densità abitativa (Ab/Km ²)
Sassari	547	58.262	63.395	121.657	222,4
Alghero	225	20.329	22.023	42.352	188,2
Castelsardo	43	2.786	2.865	5.651	131,4
Porto Torres	105	10.376	10.848	21.224	202,1
Sennori	31	3.431	3.479	6.910	222,9
Sorso	67	7.229	7.154	14.383	214,7
Stintino	59	782	753	1.535	26,0
Valledoria	26	2.119	2.099	4.218	162,2
Totale Rete Metropolitana del Nord Sardegna	1103	105.314	112.616	217.930	197,6

Così come rilevato nel corso degli ultimi anni, anche nell'ultimo si registra un decremento demografico della popolazione residente, infatti il saldo naturale, dato dalla differenza tra nati e morti, registra valori negativi (-6,05%) in coerenza con il dato nazionale e in linea con la continua diminuzione del numero dei nati in Italia.

La distribuzione per fasce di età evidenzia una presenza superiore al 70% della classe della popolazione attiva (15 ai 69 anni). Questa fascia di età, tra il 2020 ed il 2021, si è però ridotta di oltre 5mila unità. A questo dato si aggiunge anche il calo della popolazione fra gli 0 ed i 14 anni (-5%) e la crescita degli over 70 (+1,6%).

Distribuzione popolazione per fasce di età



A completamento dell'analisi demografica si riportano alcuni indici fra i quali:

Indice di vecchiaia, che rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione, calcolato sul rapporto percentuale tra il numero degli ultrassessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni fornisce un valore di 226,5 anziani ogni 100 giovani.

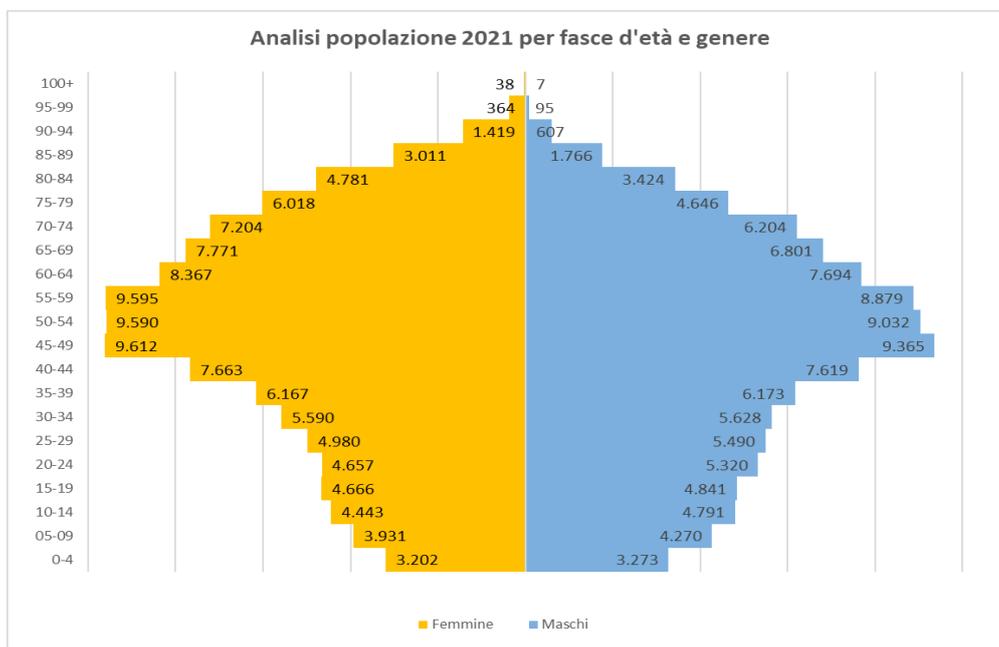
Indice di dipendenza strutturale: rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). Nella rete, nel 2021, risultano oltre 55 individui a carico ogni 100 che lavorano.

Saldo naturale popolazione Rete Metropolitana

Saldo naturale nella Rete Metropolitana del Nord Sardegna 2020-2021 (elaborazione dati ISTAT 2022)							
Saldo Naturale 2021	Nati	Morti	Saldo Naturale	Tasso di crescita Naturale per 1000 ab	Saldo migratorio anagrafico estero	dic-20	dic-21
Alghero	226	499	-273	-6,45%	78	42.325	42.352
Castelsardo	30	69	-39	-6,90%	5	5.687	5.651
Porto Torres	116	199	-83	-3,91%	-13	21.377	21.224
Sassari	636	1.408	-772	-6,35%	146	122.506	121.657
Sennori	31	84	-53	-7,67%	6	7.001	6.910
Sorso	95	153	-58	-4,03%	6	14.339	14.383
Stintino	7	14	-7	-4,56%	3	1.543	1.535
Valledoria	14	47	-33	-7,82%	13	4.216	4.218
Rete Metropolitana del Nord Sardegna	1.155	2.473	-1.318	-6,05%	244	218.994	217.930

Per quel che riguarda la struttura per età, oltre il 64% della popolazione totale è concentrata nella fascia di età compresa dai 15-64enni. Suddividendo ulteriormente il campione, le persone tra i 20 ed i 34 anni sono circa il 14,4% a fronte di un 45,6% dei 35-65enni.

Analisi popolazione 2021 per fasce di età e genere



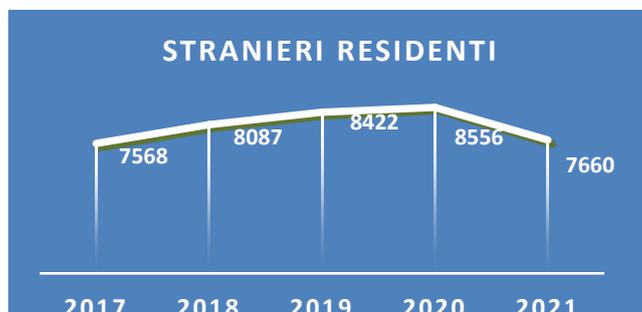
Distribuzione popolazione



L'analisi sull'andamento del numero di persone con cittadinanza straniera iscritte all'anagrafe del capoluogo e del resto dei comuni della Rete Metropolitana testimonia una curva decrescente. Infatti, nel corso degli ultimi 5 anni, la popolazione degli stranieri residenti nella Rete è passata dalle 7568 persone

registrate nel 2017 alle 7660 del gennaio 2021, rilevando un decremento del peso percentuale dei cittadini stranieri sul complesso della popolazione passata dal 3,8% del 2020 al 3,5% del 2021, dato inferiore alla media nazionale (8,7%).

Stranieri residenti



Inquadramento socio economico

Nel 2022 l'economia mondiale ha perso slancio. Dopo gli effetti della pandemia COVID-19, prima dell'aggressione russa, sembrava si prospettasse un ritorno a una situazione economica stabile. Purtroppo gli effetti della guerra in Ucraina e della variante Omicron hanno messo a dura prova l'economia mondiale, intaccando la ripresa e portando pressione inflattiva, soprattutto sui beni energetici e alimentari. Nell'ultimo anno infatti i prezzi del gas in Europa risultano più che triplicati rispetto al 2021 e sono circa dieci volte più alti rispetto alla media nel 2010-19.

Ad un ristagno del PIL delle economie G20 nel primo trimestre del 2022, è seguita una leggera crescita trainata dalla Cina, che ha però portato al peggioramento complessivo degli indicatori economici (produzione stagnante e bassa fiducia consumatori), riducendo così le prospettive di crescita globale.

L'economia mondiale è ora al livello più basso dalla crisi finanziaria globale. La crescita dei salari nominali non riesce a tenere il passo dell'inflazione. Inoltre le condizioni finanziarie si sono inasprite poiché le banche centrali hanno spinto verso l'alto i tassi di interesse reali intaccando i consumi delle famiglie e gli investimenti delle imprese.

Da ultimo, nonostante le condizioni del mercato del lavoro rivelino che i tassi di disoccupazione siano ai livelli più bassi degli ultimi 20 anni, le offerte di lavoro hanno iniziato a diminuire invertendo la riduzione del tasso di disoccupazione.

Secondo le previsioni diffuse in giugno dall'OCSE, la crescita del prodotto mondiale rallenterà sia nel 2022 che nel 2023, collocandosi al 3.0% nel 2022 e al 2.2% nel 2023, con una revisione al ribasso rispetto allo scenario dello scorso dicembre (Tab. 1).

Prospettive economiche intermedie Proiezioni PIL settembre 2022

	2021	2022	2023
Mondo	5.8	3.0	2.2
G20	6.2	2.8	2.2
Stati Uniti	5.7	1.5	0.5
Cina	8.1	3.2	4.7
Area Euro	5.2	3.1	0.3
Italia	6.6	3.4	0.4
Russia	4.7	-5.5	-4.5

Questa dinamica risentirebbe delle ripercussioni della guerra in Ucraina, dell'erosione del potere d'acquisto delle famiglie dovuta all'elevata inflazione, nonché dell'impatto negativo dell'accresciuta incertezza sugli investimenti privati. La correzione al ribasso è stata particolarmente pronunciata per la Russia, dove il prodotto si contrarrebbe di quasi 10 punti percentuali. Le difficoltà di approvvigionamento di materie prime, le strozzature nella logistica degli scambi e le pressioni inflazionistiche rappresentano rischi al ribasso per tutti i paesi. Una totale interruzione delle forniture di gas russo avrebbe importanti ripercussioni sulla crescita soprattutto in Europa.

Prospettive economiche intermedie Proiezioni inflazione settembre 2023:

	2021	2022	2023
G20	3.8	8.2	6.6
Stati Uniti	3.9	6.2	3.4
Cina	0.8	2.2	3.1
Area Euro	2.6	8.1	6.2
Italia	1.9	7.8	4.7
Russia	6.7	13.9	6.8

Tutti i fattori precedentemente elencati hanno portato a una riconsiderazione degli obiettivi di bilancio degli stati, nonostante il debito più elevato accumulato durante la pandemia, l'aumento dei rendimenti obbligazionari e le pressioni sulla spesa a lungo termine.

Molti paesi hanno implementato nuove misure fiscali per proteggere famiglie e aziende dall'aumento dei prezzi dell'energia e dei prodotti alimentari, sostegni che ammontano cumulativamente al 2% del PIL, anche per il 2023. Il tetto massimo proposto a livello dell'UE sui prezzi dell'energia elettrica a basso costo

(rinnovabili e nucleare) e un'eventuale tassa aggiuntiva applicata sugli extraprofitto dei produttori di combustibili fossili potrebbero fornire alcune risorse aggiuntive.

Lo scenario economico nazionale

La nota di aggiornamento delle proiezioni Banca d'Italia³ per il triennio 2022-24 presenta due scenari: uno base ed uno scenario avverso. Il primo presuppone che i flussi di gas dalla Russia verso il nostro paese rimangano sui livelli osservati negli ultimi mesi e che i prezzi delle materie prime siano coerenti con quelli desumibili dai recenti contratti futures. Nello scenario più avverso si ipotizzano un'interruzione completa dei flussi di gas russo verso l'Europa e prezzi delle materie prime significativamente più elevati, a cui si accompagnerebbero un più marcato rallentamento del commercio internazionale e, nel breve termine, una maggiore incertezza.

Entrambi gli scenari tengono conto delle misure inserite nella legge di bilancio 2022, di quelle a contrasto dei rincari e dell'utilizzo dei fondi nell'ambito del programma Next Generation EU.

Proiezioni macroeconomiche per l'economia italiana – scenario base:

Proiezioni	2022	2023	2024
Pil OCSE	3.4	0.4	
PIL Banca d'Italia	3.3	0.3	1.4
Consumi famiglie	2.9	-0.4	1.2
Investimenti fissi lordi	9.3	1.7	2.3
beni strumentali	6.3	2.0	3.4
in costruzioni	12.6	1.4	1.2
Esportazioni totali	10.5	2.7	3.3
Importazioni totali	12.8	2.2	2.9
Tasso di disoccupazione	8.1	8.3	8.3
Prezzo greggio	102.9	79.7	74.2
Prezzo gas naturale	149.9	187.2	118.0

La debolezza dell'attività nei prossimi trimestri rifletterebbe principalmente quella dei consumi delle famiglie e degli investimenti delle imprese in macchinari e attrezzature, che risentono dell'impatto dell'elevata inflazione sul reddito disponibile, della maggiore incertezza e dell'aumento dei costi di finanziamento. Vi inciderebbe inoltre il rallentamento degli scambi internazionali.

Il settore delle costruzioni, rallenterebbe anche per via dell'esaurirsi degli effetti degli incentivi alla riqualificazione del patrimonio edilizio. Le esportazioni, dopo una forte espansione quest'anno,

sostenuta anche dalla ripresa dei flussi turistici, aumenterebbero in misura più contenuta nel prossimo biennio, coerentemente con l'ipotizzata decelerazione del commercio internazionale.

Lo scenario economico regionale

In Sardegna il tasso di natalità è in continua diminuzione e registra il primato della più bassa natalità nell'Unione Europea. A questo si aggiunge, per il 2020 e il 2021, un aumento della mortalità rispettivamente del 13% e del 12% rispetto alla media del quinquennio precedente, che aggrava il segno negativo del saldo naturale. L'analisi sui movimenti migratori fornisce un quadro di scarsa mobilità e flusso in entrata in Sardegna, che non compensa quello in uscita. Questo determina una spirale di decrescita della popolazione che rappresenta, forse, il maggior rischio dal punto di vista socioeconomico per la Sardegna. È particolarmente rilevante il processo di invecchiamento della popolazione, cui deriva l'aumento del carico sociale ed economico sulla componente anagraficamente attiva della popolazione. In questo modo le pressioni sulla sostenibilità del sistema di protezione sociale saranno sempre maggiori, come conseguenza dell'aumento della spesa pensionistica e dei costi economici indiretti dovuti al minore ricambio della forza lavoro nel sistema produttivo.

Nonostante la crisi economica e la debolezza strutturale degli indicatori macroeconomici, anche nel 2021 continua a crescere il numero delle attività produttive rispetto alla popolazione e il valore in Sardegna è più elevato delle altre aree del paese ma prevalentemente caratterizzata dalla presenza di microimprese. La regione conferma la specializzazione nel settore agricolo e del turismo, mentre i settori legati alla pubblica amministrazione pesano quasi un terzo del valore aggiunto complessivo.

Sulla base dell'analisi Crenos, viene analizzato l'impatto della pandemia e le misure di controllo e prevenzione nazionale. Sino al 2019 il Servizio Sanitario Regionale ha mostrato un complessivo miglioramento sul mantenimento dei Livelli Essenziali di Assistenza (LEA). La Sardegna ha soddisfatto le soglie di adempimento nazionali seppure con valori inferiori alla media nazionale per quanto riguarda l'area distrettuale e quella ospedaliera. Tuttavia, i dati sulle rinunce a prestazioni sanitarie evidenziano come l'Isola sia la regione con la performance peggiore nel 2020, con una crescita su base annua nel numero di individui che rinunciano alle prestazioni sanitarie. Cresce la spesa sanitaria nominale pro capite sarda, da 2.042 euro nel 2019 a 2.175 euro nel 2020, che evidenzia una performance regionale dei servizi sanitari complessivamente efficace, ma che richiede più risorse rispetto alla media nazionale.

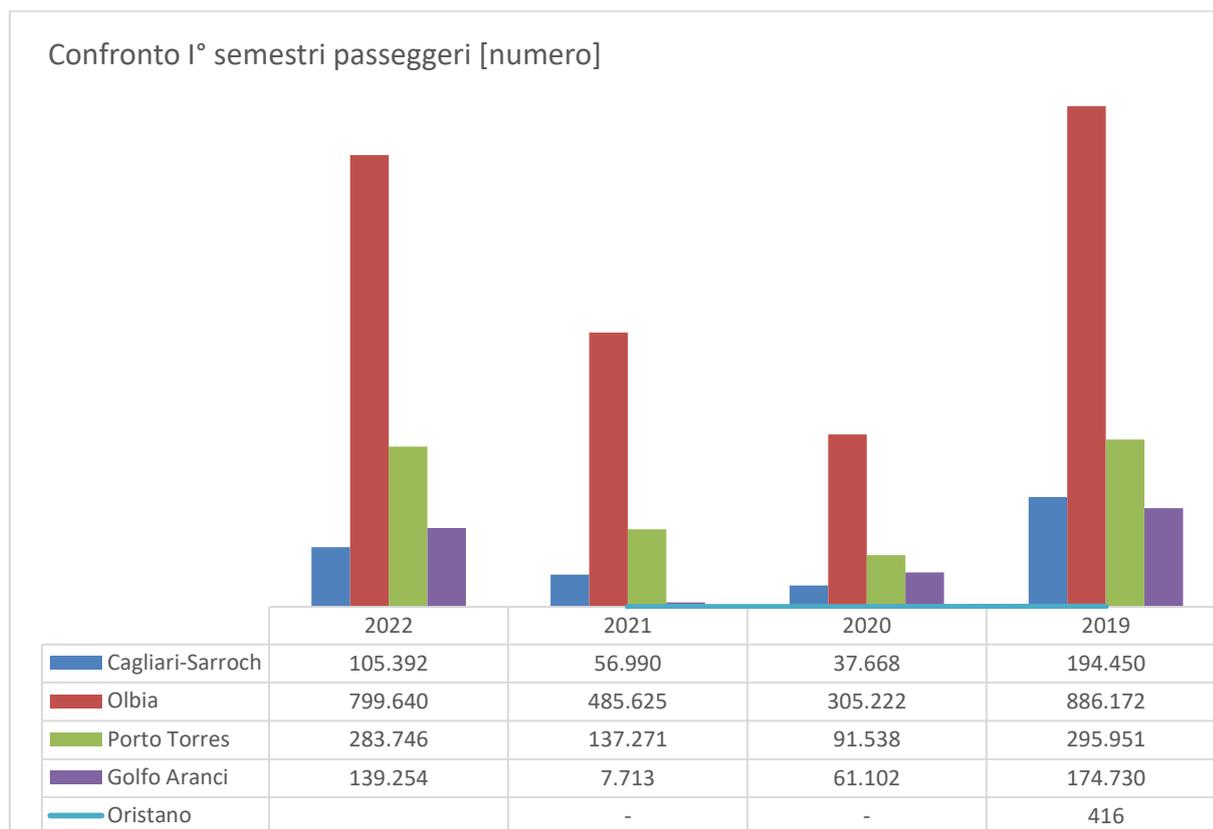
Nel 2020, per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, cresce la percentuale di raccolta differenziata sino al 74,5%. La produzione di rifiuti solidi urbani continua a rimanere stabile e a livelli del Mezzogiorno e inferiori alla media nazionale. Unica nota negativa è data dalla spesa sostenuta per lo smaltimento dei rifiuti, superiore a quella registrata a livello nazionale, nonostante gli inferiori livelli di produzione,

principalmente derivante da fattori strutturali che ne incrementano i costi di gestione (distanza dalle infrastrutture e il basso grado di urbanizzazione).

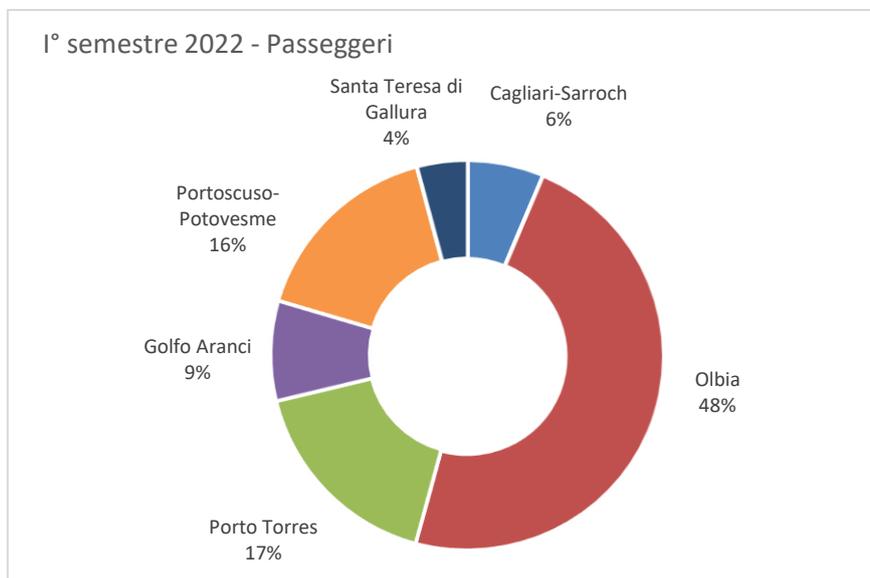
I dati riguardanti il trasporto pubblico locale evidenziano una complessiva riduzione nell'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto da parte di studenti e lavoratori pendolari in tutta Italia e soprattutto nelle regioni del Mezzogiorno e in Sardegna. Il dato sardo, infatti, nel 2020 raggiunge il suo valore minimo nel decennio 2011-2020. Rimane stabile il dato riguardante l'utilizzo del trasporto ferroviario, su valori nettamente inferiori alla media nazionale.

Per quanto riguarda le infrastrutture dei trasporti riportiamo i dati dei porti⁴ e degli aeroporti regionali⁵. Per quanto riguarda i porti si presentano i dati relativi al movimento dei passeggeri e al tonnellaggio delle merci rilevati nel primo semestre dal 2019 al 2022:

Confronto transito passeggeri 1° semestre 2019:

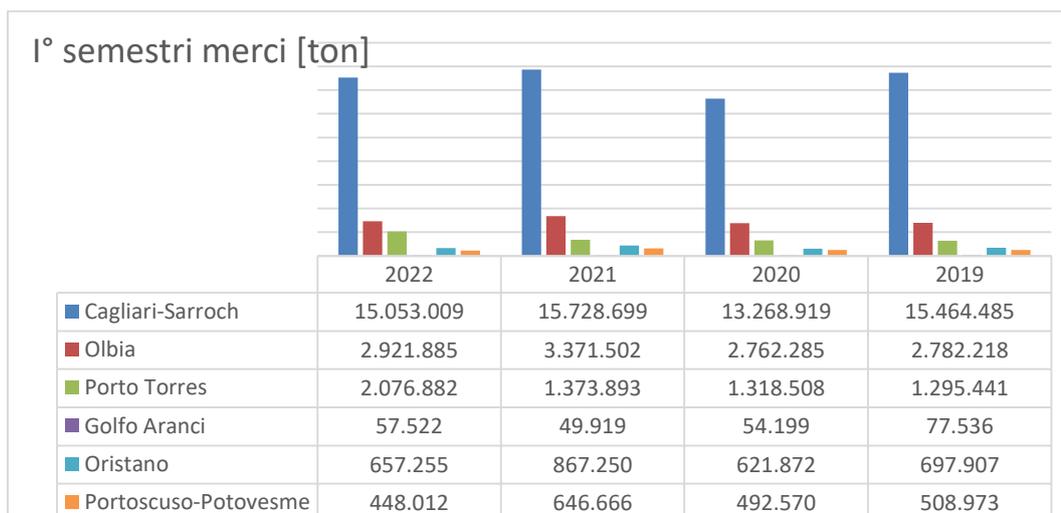


Ripartizione percentuale passeggeri 1° semestre 2022:

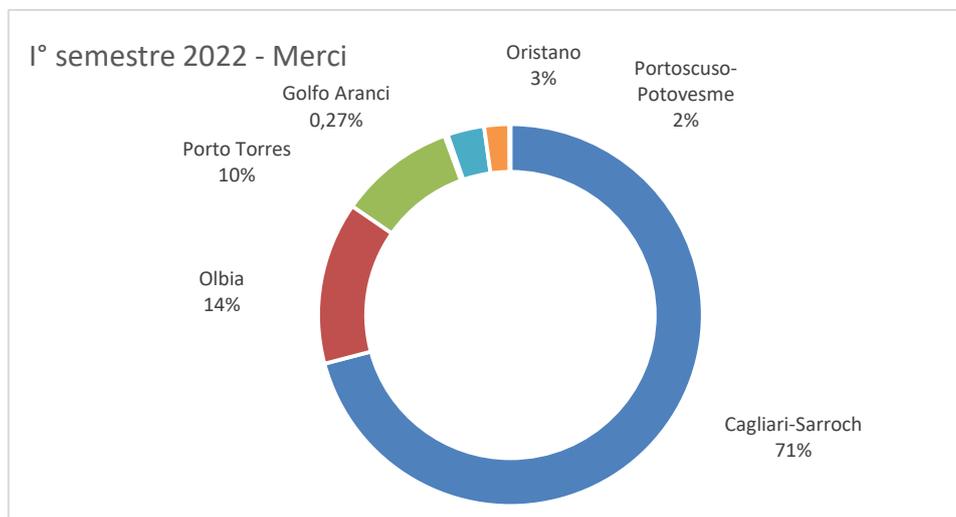


Dai dati rilevati emerge che, a livello regionale, il movimento passeggeri del 1° semestre 2022 registra un decremento del 21,5% rispetto al 2019. Il 57% del totale passeggeri del periodo analizzato passa dai porti di Olbia e Golfo Aranci.

Confronto transito merci 1° semestri 2019-22



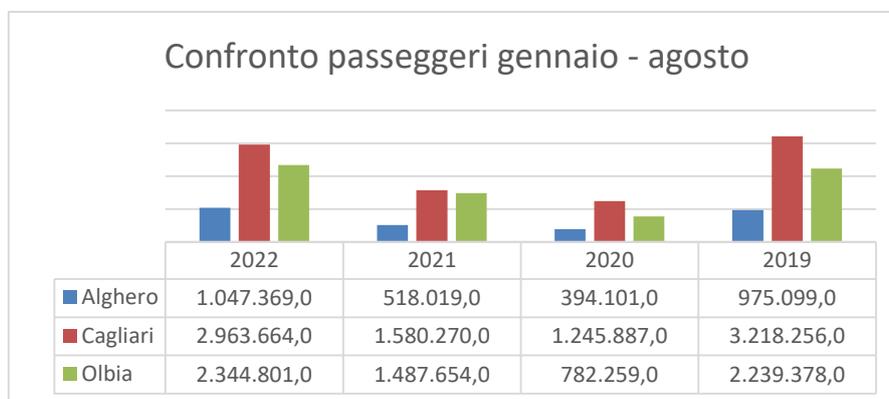
Ripartizione percentuale merci I° semestri 2022



Per quanto concerne il movimento merci si registra un incremento complessivo del tonnellaggio del 2%, trainato principalmente dal consistente aumento rilevato nel porto di Porto Torres (+38%). Il 71% del totale delle merci transita presso il porto di Cagliari-Sarroch.

Di seguito vengono presentate le statistiche relative ai tre più importanti aeroporti dell'Isola mettendo a confronto il periodo gennaio-agosto dal 2019 al 2022. Complessivamente si rileva che il numero di passeggeri del 2022 è leggermente inferiore rispetto al 2019 (-1,2%). Nello specifico l'aeroporto di Alghero Fertilia supera i livelli registrati nel 2019 (+7%) rispetto al +4% dell'aeroporto di Olbia ed al -9% dell'aeroporto di Cagliari sul quale però transitano il oltre il 46% dei passeggeri totali.

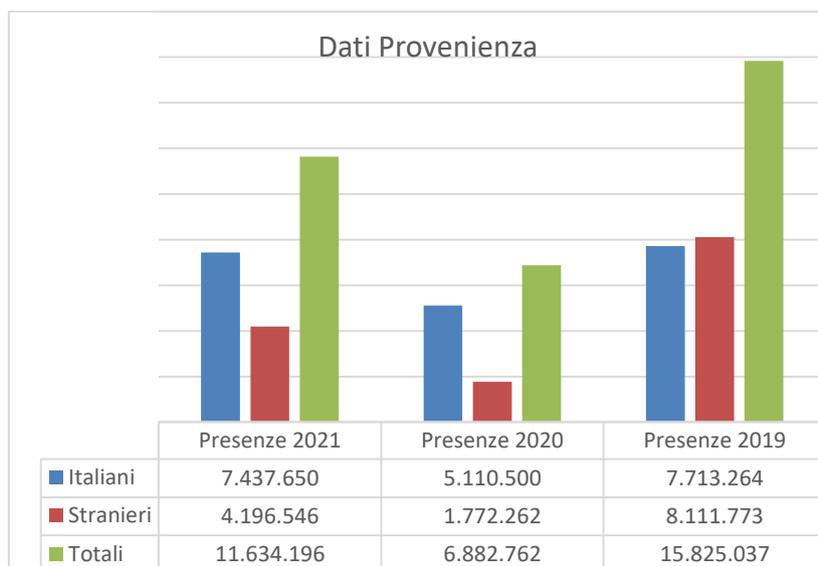
Confronto passeggeri aeroporti I° semestri 2019-22



L'approfondimento sulle opere pubbliche incompiute mostra che la Sardegna nel 2020 è la seconda regione d'Italia, per numero di opere pubbliche incompiute. Le cause principali del blocco dei lavori sono il fallimento delle imprese appaltatrici e la mancanza di fondi. I dati sugli importi spesi complessivamente per il totale delle opere incompiute e quelli necessari per l'ultimazione delle stesse evidenziano come il costo pro capite di gestione e completamento di queste opere in Sardegna sia maggiore rispetto al valore medio osservato a livello nazionale.

Per quanto riguarda il settore turistico, si evidenziano alcune criticità del settore, quali la stagionalità dei flussi turistici, il sommerso e il grado di utilizzo delle strutture ricettive. Nel momento in cui scriviamo sono disponibili i dati regionali dell'osservatorio del turismo, dell'artigianato e del commercio a livello regionale aggiornati al 2021, per cui è possibile fornire un'analisi puntuale dei primi effetti del COVID-19. Il capitolo si basa, dunque, su dati ufficiali e definitivi, e grazie alla collaborazione con il Servizio della Statistica Regionale, presenta alcune prime indicazioni sugli andamenti dell'attività turistica nel 2021 in Sardegna. Nel 2021 arrivi e presenze in Sardegna si sono attestati a 11,6 milioni (+68% rispetto al 2020) ma ancora non al livello dei 15,8 milioni registrati nel 2019 (-36%). Viene confermato il forte rallentamento della componente straniera che registra una diminuzione del 48%.

Dati Provenienza



Le previsioni effettuate dal SRM7 relativamente al 2022 prevedono una forbice di presenze che va da 12.5 milioni a 14.9 milioni nello scenario migliore, avvicinandosi ulteriormente ai livello pre-pandemia del 2019.

A.3.4 Lo scenario economico locale

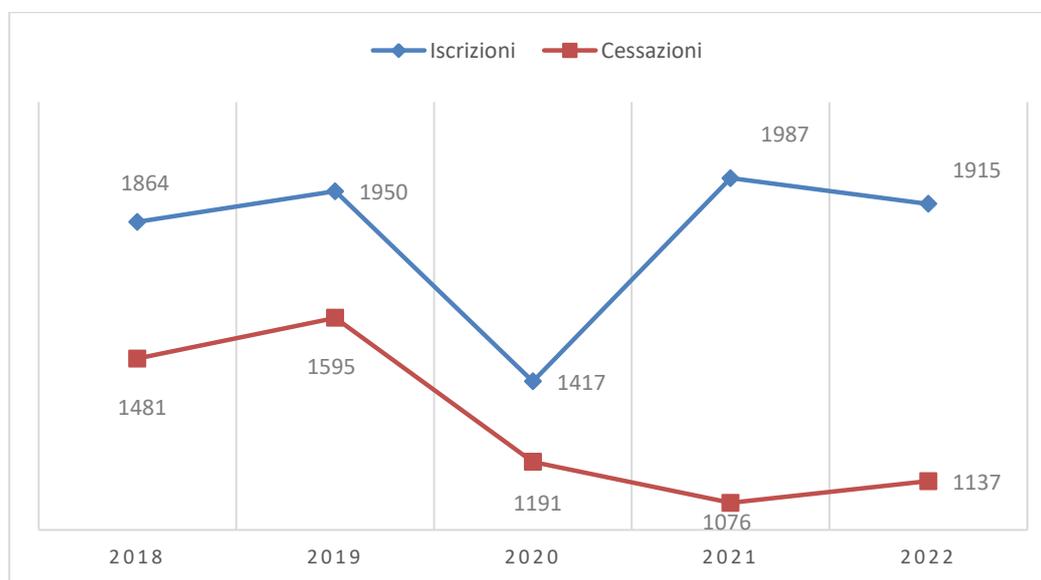
Secondo l'osservatorio della Camera di Commercio di Sassari nel primo semestre 2022 risultano circa 172 mila imprese registrate negli elenchi delle Camere di Commercio sarde, il 2,84% dell'intero sistema imprenditoriale nazionale.

In Sardegna, nel primo semestre 2022, circa l'84% delle imprese risulta operativo e in piena attività. Il tasso di crescita registrato, a livello regionale, nel periodo considerato è del +0,84%.

La dinamicità del Nord Sardegna è confermata dalla percentuale di imprese attive (32%), dal contributo del territorio alla nascita di nuove imprese, (37,8%) e alla formazione del saldo positivo regionale tra iscrizioni e cessazioni (+778). Nel corso del semestre in Sardegna si è registrato complessivamente un saldo di positivo di 1440 imprese, di cui ben 778 sono localizzate nel territorio di Sassari.

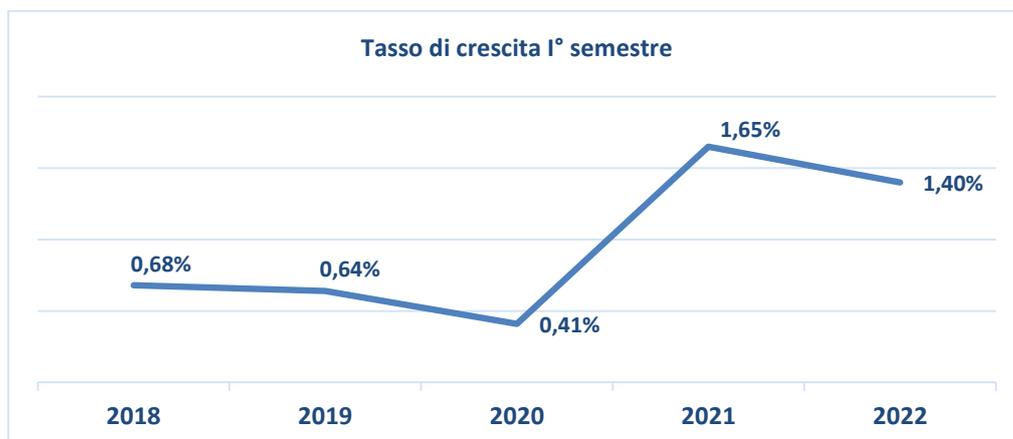
Relativamente al Nord Sardegna, mettendo a confronto i dati dei primi semestri degli ultimi 5 anni, si registra un tasso di crescita leggermente inferiore rispetto al 2021 ma comunque superiori alla media del periodo in esame.

Iscrizione cessazioni:



Anche il tasso di crescita (+1,40%) resta ampiamente sopra il punto percentuale e superiore alla media degli ultimi 5 anni.

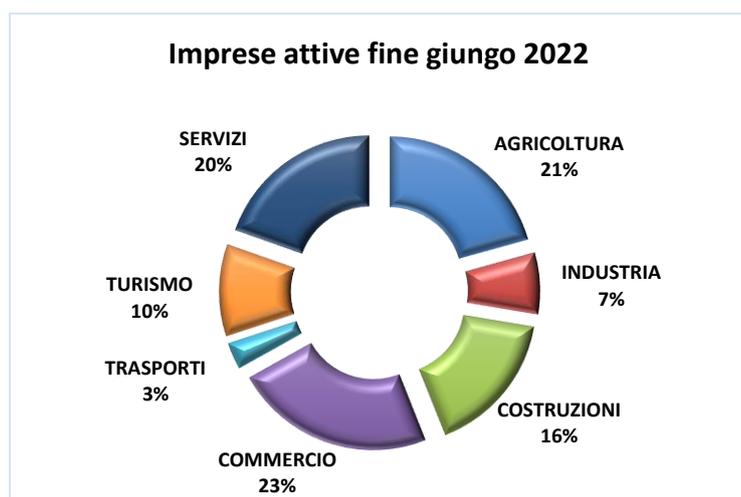
Tasso di crescita 1° semestre:



Nord Sardegna – dettaglio settoriale

Nel secondo trimestre 2022, escludendo il comparto dell'industria, tutti i macrosettori economici, da inizio aprile a fine giugno, registrano un allargamento della base imprenditoriale. Il settore dei servizi risulta il più vivace nei primi sei mesi dell'anno. Dinamismo si registra anche nel settore delle costruzioni, trainato negli ultimi 2 anni dai vari bonus, e dal settore del primario.

Imprese attive:



AGRICOLTURA	9.565
INDUSTRIA	3.266
CONSTRUZIONI	7.581
COMMERCIO	10.617
TRASPORTI	1.415
TURISMO	4.878
SERVIZI	9.079

Variazione imprese attive

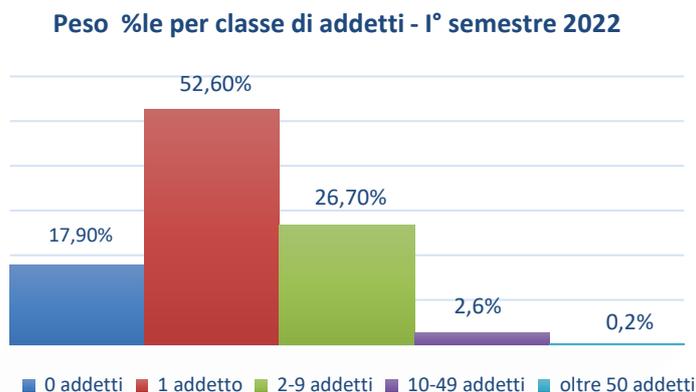


Nel corso del primo semestre 2022 il settore dei servizi con un 3,1% registra la maggior espansione del numero di imprese attive, crescono costruzioni (1,81%), turismo (1,37%) e settore primario (1,18%). Registrano invece valori negativi: trasporti (-0,42%), manifattura (-1,62%) e commercio (-2,36%).

Imprese attive e addetti 1° semestre 2022

SETTORE	Imprese	Addetti	Media addetti	Var %le
AGRICOLTURA	9.565	6.929	0,7	-23,2%
ESTRAZIONE	78	415	5,3	-5,3%
MANIFATTURA	3.045	10.925	3,6	-3,7%
ENERGIA E ACQUA	143	1.170	8,2	-2,4%
COSTRUZIONI	7.581	20.048	2,6	11,8%
COMMERCIO	10.617	24.188	2,3	0,2%
TRASPORTI	1.415	7.027	5,0	-13,2%
TURISMO	4.878	16.301	3,3	9,6%
SERVIZI	9.079	25.531	2,8	6,9%
TOTALE8	46.418	114.712	2,5	1,6%

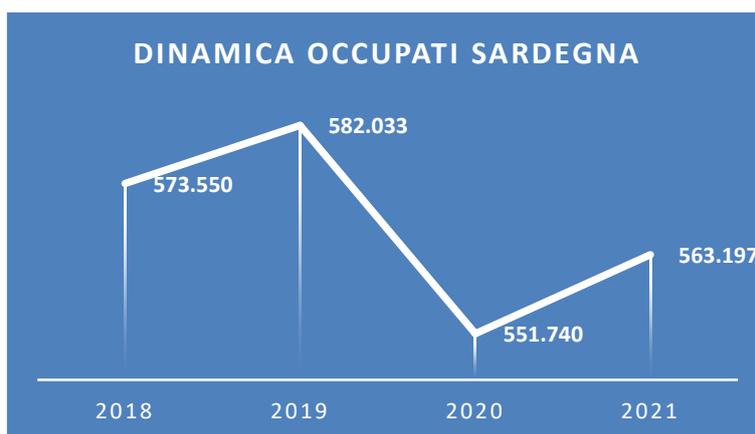
Peso percentuale per classi di addetti 1° semestre 2022:



Occupazione:

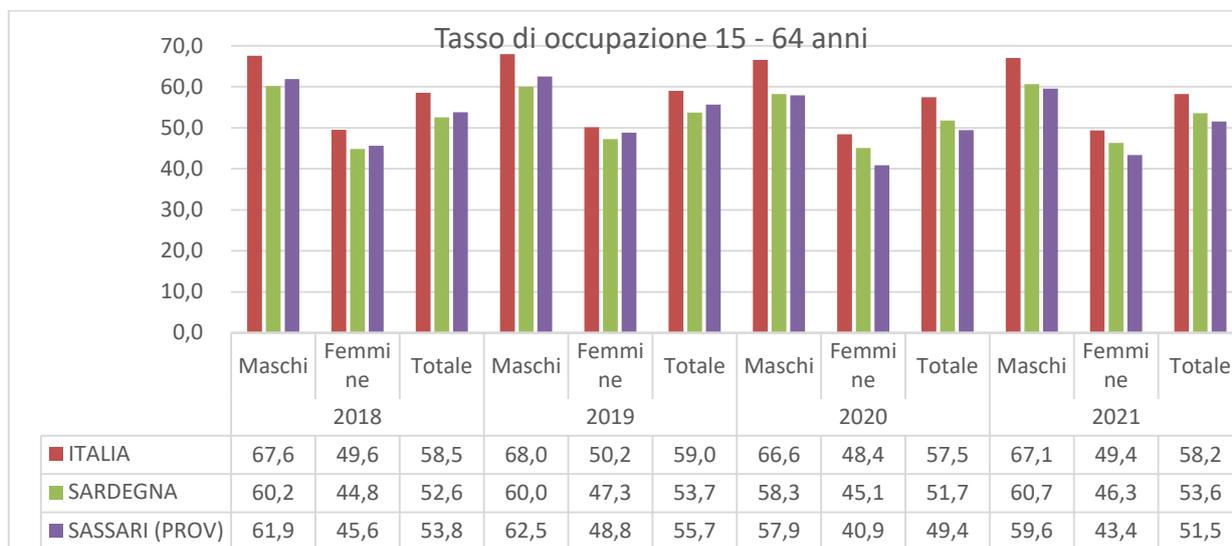
Di seguito viene riportata la tabella di confronto relativa al tasso di occupazione nella fascia di età 15-64 anni in Italia, in Sardegna e nella provincia di Sassari. I dati ISTAT relativi al 2021 rilevano in Sardegna un tasso di occupazione complessivo pari al 53,6%, in crescita del 2,08% soprattutto grazie alla maggiore presenza del genere maschile rispetto a quello femminile.

Dinamica occupati Sardegna:

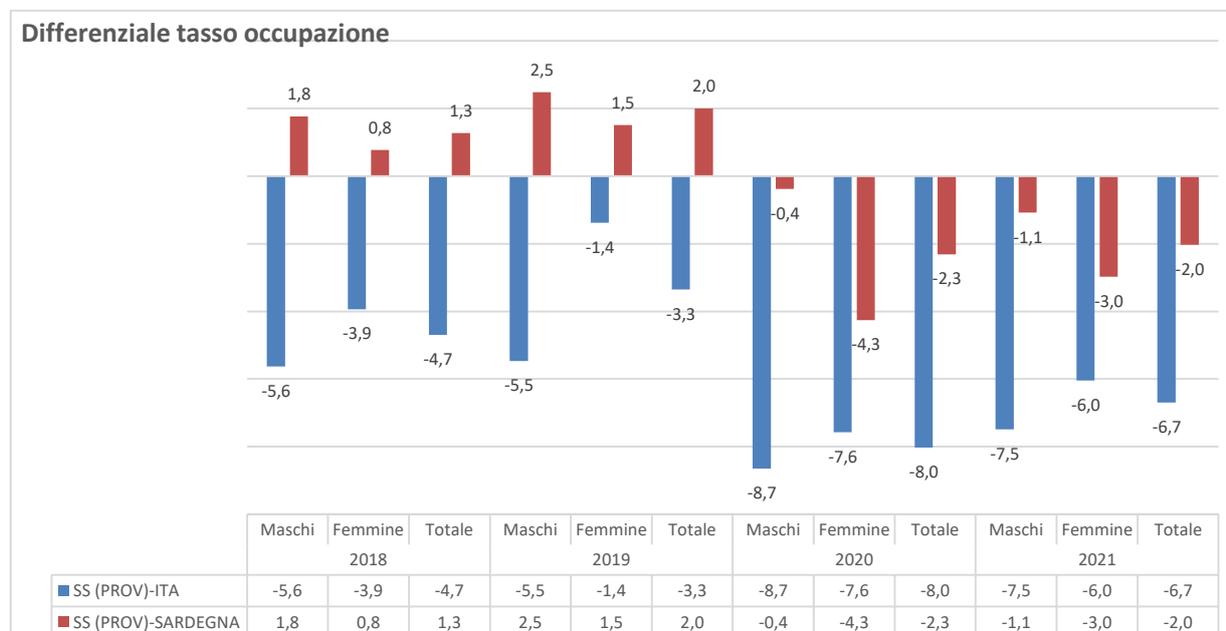


Il Nord Sardegna ha subito maggiormente gli effetti della pandemia, tant'è che nel 2020 il tasso di occupazione complessivo è sceso al di sotto del 50%, attestandosi su valori inferiori anche a quelli regionali (circa 166 mila unità). Prosegue il recupero dell'occupazione dipendente, +8.630 nuovi posti di lavoro, mentre si riducono di oltre 5.000 unità i lavoratori autonomi.

Tasso di occupazione 15 – 64 anni:



Differenziale tasso di occupazione:



Assunzioni:

Nel Nord Sardegna nel III trimestre 2021, risulta attivo il saldo tra attivazioni e cessazioni (+5.515), dato migliore registrato in tutta l'isola. La metà degli assunti possiede il titolo di licenza elementare o media mentre è ancora molto basso il numero degli assunti in possesso di laurea

Tab. 25 Addetti per settore

Addetti per settore	Il trimestre '22	Il trimestre '21	Differenze %li
AGRICOLTURA	6.929	9.023	-23,21%
ESTRAZIONE	415	438	-5,25%
MANIFATTURA	10.925	11.341	-3,67%
ENERGIA E ACQUA	1.170	1.199	-2,42%
COSTRUZIONI	20.048	17.939	11,76%
COMMERCIO	24.188	24.135	0,22%
TRASPORTI	7.027	8.093	-13,17%
TURISMO	16.301	14.868	9,64%
SERVIZI	25.531	23.881	6,91%
NON CALASSIFICABILI	2.178	2.036	6,97%
TOTALE	114.712	112.953	1,56%

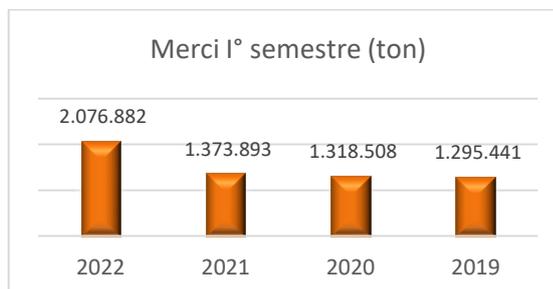
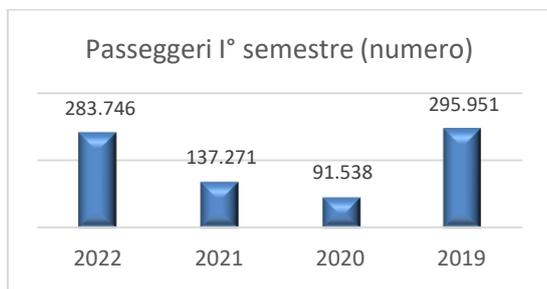
Strutture trasporti:

La Rete conta nel suo territorio di importanti infrastrutture dedicate ai trasporti: il porto di Porto Torres e l'aeroporto di Alghero-Fertilia "Riviera del Corallo".

Il porto di Porto Torres, diviso tra porto Civico ed il Porto Industriale – Molo Asi, è dotato di un centro intermodale nel quale è attivo un bus navetta che consente il collegamento del porto con la stazione, l'aeroporto e i più vicini centri.

Nel corso degli anni è stato rilevato il seguente flusso di passeggeri e merci:

Passeggeri e Merci:



Nel primo semestre si è registrato un numero di passeggeri molto vicino ai livelli del 2019 e un incremento del 60% del tonnelloaggio nel trasporto delle merci. L'aeroporto Riviera del Corallo è ubicato nella zona meridionale della Nurra, pianura della zona nord-occidentale dell'isola, è una struttura aperta al traffico di linea nazionale e internazionale, ed è dotata di un osservatorio meteorologico.

Scheda di sintesi

Banchi check in 15

Gates	6
Parcheggi	579
Parcheggi aeroplani	17
Ritiro bagagli	2 nastri

Gennaio - Dicembre 2021 (su base 2020 e 2019):

Movimenti	% vs 2020	% vs 2019	Passeggeri	% vs 2020	% vs 2019	Cargo (tons)	% vs 2020	% vs 2019
8.684	45,9	-20,6	908.551	69,3	-34,7	9	35,3	222,9

Tab.29 Passeggeri gennaio-agosto 2022 su 2021

NAZIONALI	%	INTERNAZIONALI	%	TOTALE COMMERCIALE	%
739.216	80	303.074	184,6	1.046.750	102,2

Contesto interno- Organizzazione interna

L'assetto organizzativo è finalizzato al conseguimento degli scopi istituzionali dell'Ente, al soddisfacimento dei bisogni dei cittadini attraverso l'azione amministrativa nel rispetto dei seguenti principi:

- trasparenza, semplificazione e flessibilità;
- equità, qualità e correttezza;
- pari opportunità e parità di genere per quanto attiene l'accesso al lavoro, la progressione professionale e il trattamento nei luoghi di lavoro;
- partecipazione attiva, condivisione e reciproca collaborazione tra i Comuni componenti la Rete.

Ai sensi dell'art. 6 dello Statuto sono Organi di governo della Rete:

1. l'Assemblea dei Sindaci;
2. la Giunta;
3. il Presidente.

L'**Assemblea** è l'organo di indirizzo politico-amministrativo è espressione degli 8 Comuni aderenti alla Rete ed è formata dai Sindaci dei Comuni associati o da un loro delegato scelto tra i consiglieri comunali.

All'Assemblea spetta determinare l'indirizzo politico-amministrativo della Rete e controllarne l'attuazione, adottando tutti gli atti previsti dal D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

L'Assemblea dei Sindaci elegge al suo interno i componenti della **Giunta**, ed esercita in forma collegiale tutte le funzioni ad esse attribuite e quelle di governo, non riservate ad altri organi o ai dirigenti, collaborando con il Presidente nel governo della Rete. E' composta da un numero di componenti non superiore ad $\frac{1}{4}$ dei componenti dell'Assemblea, con arrotondamento all'unità superiore, oltre il Presidente e deve assicurare adeguata rappresentanza dei Comuni e adeguata rappresentanza di genere, tenuto conto della composizione dell'Assemblea. Attualmente la Giunta è composta dai Sindaci dei Comuni di Sassari, Alghero e Porto Torres.

Il **Presidente** della Rete è il Sindaco della città partecipante con il maggior numero di abitanti (Comune di Sassari). Il Presidente rappresenta la Rete, convoca e presiede l'Assemblea e la Giunta, ha competenza e poteri di indirizzo e vigilanza sull'attività della Giunta e delle strutture gestionali-esecutive.

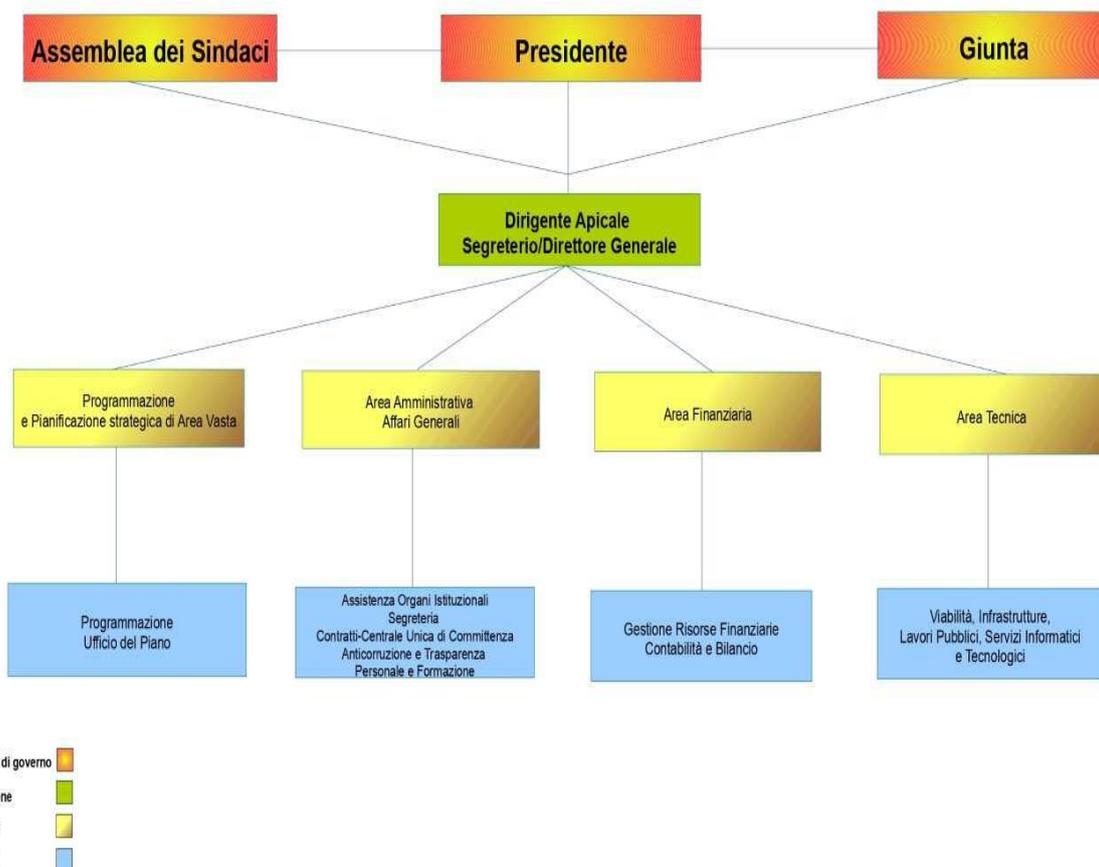
Infine, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto: *“il regolamento di contabilità contiene le norme che disciplinano gli aspetti organizzativi e funzionali dell'ufficio dell'Organo di revisione e ne specificano le attribuzioni di controllo, impulso, proposta e garanzia, con osservanza della legge, dei principi civilistici concernenti il controllo delle società per azioni e del presente statuto”*. L'Ente metropolitano ha nominato con quale Revisore Unico dei Conti della Rete, la dott.ssa Giuseppina Sanna.

Con deliberazione di Giunta della Rete Metropolitana del Nord Sardegna n. 13 del 23.10.2019 è stata disposta la revisione della Macro struttura e delle Aree Operative dell'Ente. Attualmente l'Ente Metropolitano dispone del seguente assetto macrostrutturale:

Funzionigramma/Organigramma



RETE METROPOLITANA DEL NORD SARDEGNA MACROSTRUTTURA
allegato a) alla deliberazione della Giunta Metropolitana n. __ del ____



Tutti i Settori sono coordinati e diretti da un Dirigente Apicale con funzioni di Direttore e Segretario Generale. Ai sensi dell'art.27 del vigente Statuto, il Dirigente Apicale: *“svolge i compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti e sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi e/o di procedimento coordinandone l'attività. Al Dirigente apicale e ai Dirigenti spettano, per i settori di competenza, tutti i compiti, compresa l'adozione di atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, che la legge e lo Statuto espressamente non riservino agli organi di governo dell'Ente nonché tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'organo politico”*.

Come da deliberazione giunta n. 13/2019 la struttura tecnico-amministrativa è così composta:

Settore Programmazione e Pianificazione strategica di Area Vasta: si occupa degli strumenti di programmazione europea, nazionale e regionale a favore dello sviluppo locale e concorre nell'ambito dell'Ufficio di piano all'attuazione delle strategie territoriali.

Area Amministrativa – Affari Generali: si occupa dell'assistenza agli Organi di governo dell'Ente, della gestione della Segreteria generale, della gestione dei contratti e degli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza, personale e formazione.

Area Finanziaria: si occupa principalmente della gestione delle risorse finanziarie e di tutti gli adempimenti in materia di contabilità e bilancio dell'Ente.

Area Tecnica: si occupa principalmente della gestione della viabilità e degli assetti infrastrutturali dell'Ente, della gestione delle procedure afferenti ai lavori pubblici e della gestione dei servizi informatici e tecnologici dell'Ente.

Non avendo personale di ruolo assunto direttamente dall'Ente, ma solamente di risorse umane cedute in avvalimento condiviso dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete (si dirà meglio successivamente), l'Ente Metropolitan non ha ritenuto necessario provvedere alla nomina di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Tale Organismo, infatti, sovrintende e partecipa principalmente alla gestione del ciclo delle *performance*, procedura al momento non attivata, per i suddetti motivi, presso l'Ente Metropolitan. Impegnare, pertanto, delle risorse economiche per un soggetto che non verrebbe coinvolto in maniera significativa nei processi giuridico-amministrativi delle risorse umane in capo alla Rete, comporterebbe l'esborso ingiustificato di denaro pubblico.

Tale quadro è stato preceduto da un lungo *iter* organizzativo. In data 19.05.2020 l'Assemblea dei Sindaci ha affrontato le criticità che fino a quel momento avevano impedito all'Ente Metropolitan di dotarsi di una propria distinta struttura operativa; su tale aspetto hanno inciso da un lato l'esiguità delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Regione Sardegna per gli oneri di funzionamento dell'Ente, dall'altro le difficoltà di reperire personale presso gli otto comuni, in comando o in estensione dell'orario di lavoro, nel clima pandemico delle emergenze e della difficoltà di cedere forza lavoro, seppure anche parzialmente, di propri dipendenti. Per far fronte a tali difficoltà l'Ente ha provveduto alla predisposizione delle convenzioni di avvalimento operativo delle strutture dei comuni consociati, secondo quanto previsto dallo Statuto della Rete e reso necessario dall'Accordo di Programma Quadro, stipulato fra la RAS e la Rete Metropolitana, n. 9652_ repertorio 61 del 28.12.2018 (approfondimento nel paragrafo A.2.2 "Il Progetto di Sviluppo Territoriale – PST").

Quest'ultimo prevedeva, infatti: *“La responsabilità della attuazione e del raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto di sviluppo denominato “Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città”, approvato con l’Accordo di Programma Quadro, è in capo alla Rete Metropolitana del Nord Sardegna – Soggetto attuatore capofila, che attraverso il Gruppo Tecnico di Coordinamento del Progetto (c.d. “Ufficio unico di progetto”) garantisce il raccordo con le Amministrazioni coinvolte nel progetto”.*

Tale previsione, oltre a costituire una *conditio sine qua non* per la realizzazione dell’Accordo, proseguiva con una modalità organizzativa particolarmente difficoltosa: *“La Rete Metropolitana del Nord Sardegna garantisce gli interventi di governance territoriale/azioni di sistema, e si avvale del supporto operativo del Comune di Sassari per l’attuazione degli interventi localizzati nello stesso comune di Sassari e in quelli di Sorso, Sennori, Castelsardo e Valledoria; del Comune di Alghero per l’attuazione degli interventi localizzati nello stesso comune di Alghero e in quelli di Stintino e Porto Torres”.*

L’Assemblea ha, quindi, approvato l’istanza per la modifica dell’articolo riportato (3, comma 1) nella seguente forma: *“La responsabilità della attuazione e del raggiungimento degli obiettivi previsti nel progetto di sviluppo denominato “Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città”, approvato con l’Accordo di Programma Quadro, è in capo alla Rete Metropolitana del Nord Sardegna – Soggetto attuatore capofila, che attraverso il Gruppo Tecnico di Coordinamento del Progetto (c.d. “Ufficio unico di progetto”) garantisce il raccordo con le Amministrazioni coinvolte nel progetto. La Rete Metropolitana del Nord Sardegna garantisce gli interventi di governance territoriale/azioni di sistema, e si avvale, per l’attuazione di tutti gli interventi compresi nel progetto, del supporto delle strutture operative dei Comuni aderenti, in forza di idonea convenzione di avvalimento, tenendo conto della localizzazione, anche prevalente degli stessi interventi. Nelle more della istituzione di una autonoma struttura operativa del Soggetto Attuatore, al solo fine di scongiurare il rischio di definanziamento dei programmi di spesa, le convenzioni di avvalimento possono prevedere il ricorso all’istituto della assegnazione delle risorse, di cui dispone la Rete, ai Comuni, nei cui territori sono localizzati, in via esclusiva o prevalente, gli interventi”.*

Allo stato attuale, pertanto, la struttura organizzativa summenzionata, avvalendosi di alcuni dipendenti, in forza della deliberazione assembleare n. 1/2020, delle successive deliberazioni giuntali (Rete-Comune di Sassari-Parco di Porto Conte) e delle conseguenti convenzioni di gestione del personale, sta garantendo la realizzazione dell’Accordo di Programma sul progetto di Sviluppo Territoriale e le altre attività istituzionali poste in capo alla Rete Metropolitana del Nord Sardegna, in forma autonoma ed a pieno titolo operativo.

Inoltre, l’entrata in vigore della L.R. Sardegna n. 7 del 31 marzo 2021: *“Riforma dell’assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali”*, ha stabilito la soppressione della Rete Metropolitana del Nord Sardegna a seguito dell’istituzione della Città Metropolitana di Sassari,

garantendo, però, che sino all'effettivo subentro del nuovo ente Città Metropolitana di Sassari, quello preesistente, ovvero l'ente Metropolitano, rimanga nel pieno della sua legittimità operativa, amministrativa e gestionale. A seguito di siffatta normativa regionale l'Assemblea dei Sindaci con deliberazione n. 9/2021 ha disposto, *inter alia*, di:

“RITENERE, alla luce delle recenti modifiche legislative apportate dalla L.R. n. 7/2021:

- *che la Rete resti nel pieno della sua legittimità operativa, amministrativa e gestionale “sino all'effettivo subentro degli enti di cui all'art. 2”, ovvero, nel caso di specie, della Città Metropolitana di Sassari;*
- *che la Rete debba proseguire sia nella attuazione degli adempimenti relativi alla programmazione, da intendere, latu sensu, alle attività di ordinaria programmazione e amministrazione dell'Ente che nell'esecuzione degli interventi previsti nell'ambito della programmazione territoriale legati al “Progetto di Sviluppo territoriale PST CRKKP 32” Rete Metropolitana del Norda Sardegna, un territorio in città”.
Accordo Programma Quadro”.*

Inoltre, con la L.R. Sardegna 9 marzo 2022, n. 3, all'art.2, al comma 5, è stato reintrodotta un nuovo meccanismo riequilibratore, simile a quello che la citata L.R. 7/2021 aveva abrogato, che testualmente prevede: *“Nelle more della completa attuazione della fase di transizione di cui all'articolo 23 della legge regionale n. 7 del 2021 e della conseguente entrata in funzione della Città metropolitana di Sassari, la Regione provvede nell'ambito delle risorse europee, nazionali e regionali iscritte in bilancio, a garantire alla Rete Metropolitana di Sassari le medesime risorse destinate alla Città metropolitana di Cagliari. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 50.000 per l'anno 2022, a valere sulle risorse destinate alla programmazione territoriale e alla programmazione unitaria iscritte in conto della missione 14, programma 01, titolo 1, per l'assistenza tecnica nella progettazione degli interventi da inserire nella Programmazione europea in fase di approvazione”.*

Sottosezione 2.2.3. Processo di elaborazione delle misure per la prevenzione della corruzione

A seguito all'entrata in vigore della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013 - così come modificato dal D.L. 90/2014, convertito in L. 114 del 11 agosto 2014 - il Presidente, con decreto n. 1 del 24.01.2023, ha provveduto a nominare il Responsabile dell'Area Amministrativa-Affari Generali, avv. Giovanni Solinas, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT) la cui nomina è stata regolarmente trasmessa all'ANAC. La durata dell'incarico, così come stabilito dal PNA 2016, coincide con la durata del contratto sottostante all'incarico di Responsabile dell'Area Amministrativa-Affari Generali.

La presente sottosezione è stata elaborata avendo particolare riguardo alle disposizioni normative vigenti, nonché alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013, successivamente aggiornato e modificato, non ultimo con il PNA 2022.

Con la designazione del RPCT e attraverso l'adozione e l'applicazione delle presenti misure è intento dell'Ente attuare, nel corso del triennio 2023/2025, le seguenti azioni:

- individuare i processi interni dell'Ente maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutare concretamente il loro livello di rischio;
- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'Ente è esposto, sensibilizzando il personale ed i collaboratori su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- assicurare piena trasparenza e pubblicità alle procedure adottate e, nel contempo, applicare idonei strumenti di controllo sulle attività esercitate, a tutela della legalità e dell'etica pubblica;
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi agli utenti.

In conformità con il disposto dell'art. 1, comma 9, della Legge 190/2012, e tenendo conto delle attività poste in capo alla Rete discendenti dall'Accordo di Programma Quadro "*Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città*" e da quelle connesse alle funzioni associate convenzionate, la presente sottosezione viene strutturata per rispondere alle esigenze di:

a) individuare le aree all'interno delle quali sia possibile riscontrare un più elevato rischio di corruzione, con particolare riguardo ai seguenti ambiti:

- attività nelle quali si sceglie il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, di concessione di forniture e servizi ai sensi del codice dei contratti pubblici, nonché tutte le procedure successive relative all'esecuzione dei contratti, all'approvazione di varianti in corso d'opera di lavori, ed ai relativi collaudi e liquidazioni ed in generale la contabilità finale;
- atti e/o provvedimenti che incidono nella sfera giuridica dei cittadini.

b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

c) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

d) monitorare i rapporti tra l'Ente e i soggetti che con essa stipulano contratti o che eventualmente sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;

e) individuare laddove possibile specifici obblighi di trasparenza rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Le misure contenute nella presente sottosezione verranno costantemente monitorate nella loro applicazione e il RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, provvederà a redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo proroga, una relazione circa l'efficacia delle misure di prevenzione previste

nello stesso, l'esigenza di apportare eventuali modifiche, integrazioni e miglioramenti funzionali ad una miglior capacità di intercettare e scoraggiare condotte "rischiose".

La presente sottosezione unitamente al PIAO verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, Amministrazione trasparente nelle sezioni e nei termini previsti dalle vigenti disposizioni normative.

Sottosezione 2.2.4. I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione e le misure adottate ai fini della prevenzione

La strategia viene attuata attraverso l'azione sinergica di più soggetti, coinvolti a vario livello e chiamati a contrastare ogni forma di corruzione e ad essere operativi nell'attività di prevenzione e monitoraggio dei comportamenti potenzialmente illeciti.

In particolare giocano un ruolo significativo i seguenti soggetti:

1. La **Giunta**, quale organo deputato all'approvazione del PIAO, dei suoi aggiornamenti e di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e ad essere informata annualmente sull'andamento delle misure di prevenzione adottate.
2. L'**Assemblea** che detta le linee di indirizzo politico-amministrativo ed effettua, con l'approvazione degli atti fondamentali (es. Bilanci e Regolamenti di portata generale), un controllo generale sull'attività istituzionale.
3. Il **Responsabile dell'Area Amministrativa-Affari Generali**, quale soggetto nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Trasparenza (RPCT), è tenuto a contrastare i comportamenti potenzialmente suscettibili di attività corruttiva ed a controllare il rispetto e l'attuazione del Piano da parte di dipendenti, collaboratori e fornitori.

Fanno parte degli obblighi in capo al RPCT ai sensi del comma 10, dell'art. 1, Legge 190/2012 e ss.mm.ii., i seguenti adempimenti:

- elaborare e aggiornare la proposta di piano da sottoporre all'approvazione della Giunta entro i termini previsti dalla normativa vigente; tale proposta è elaborata anche sulla base delle informazioni e notizie rese dai Responsabili di Area competenti o in loro assenza dai Responsabili degli Uffici competenti;
- definire con il Servizio Personale e Formazione ed il suo Responsabile il Piano di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, individuando le diverse tipologie di formazione ed il personale interessato;
- verificare l'efficace attuazione delle misure, secondo modalità e tempistiche stabilite dal presente sottosezione;
- riferire alla Giunta e con cadenza annuale le risultanze circa il monitoraggio anticorruzione;

- redigere e pubblicare la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, entro i termini previsti dalla normativa vigente;
 - vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii;
 - verificare la possibilità e l'opportunità di attuare una rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - coordinare il Piano con le misure inerenti la trasparenza amministrativa di cui al D.lgs. 33/2013;
4. Il **Dirigente Apicale** il quale, oltre a svolgere le funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, sovrintende alle attività poste in essere dai Responsabili di Area coordinandone l'attività ed adottando atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno anche legati a procedure ad evidenza pubblica.
5. I **Responsabili di Area/Settore** ai quali sono state delegate funzioni di responsabilità nella gestione di diverse procedure amministrative maggiormente esposte a rischio corruzione. In particolare tali soggetti sono tenuti a:
- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
 - partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT al fine di fornire i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
 - curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei collaboratori assegnati ai propri Uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
 - assumere la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente sottosezione e operare in modo da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte dei loro collaboratori;
6. Il **Personale in avvalimento** ed i **collaboratori** tenuti a rispettare le disposizioni della presente sottosezione del PIAO e quelle impartite in materia dal RPCT e dai Responsabili ciascuno in relazione ai rispettivi ambiti di attività e competenza, e a partecipare ai programmi di formazione e alle iniziative in tema di lotta alla corruzione e di trasparenza predisposte dal Responsabile Anticorruzione.
7. Il **Revisore unico dei conti**, quale organo deputato al controllo e alla verifica del buon andamento e della correttezza della gestione economico-finanziaria dell'Ente.
8. Il **Responsabile della Protezione dei Dati Personali (DPO – Data Protection Officer)**, nominato ai sensi dell'art 37 par. 1 lett. a) del Regolamento UE 2016/679 esternamente all'Ente, rappresenta una figura di

riferimento e di completamento nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con particolare riferimento alle questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, contemperando gli obblighi di pubblicazione e il principio di minimizzazione nel trattamento di tali dati.

Sottosezione 2.2.5. Gestione del rischio. Mappatura dei processi e identificazione delle aree di attività a più elevato rischio corruzione.

La mappatura dei processi consiste nella individuazione e nella analisi dei processi organizzativi. I processi individuati sono aggregati in aree di rischio.

Per l'individuazione delle attività e delle aree più sensibili sono stati esaminati i processi posti in essere nell'esercizio delle attività istituzionali dell'Ente; l'analisi è stata condotta dal RPCT e dai Responsabili di Area i quali hanno messo in luce, attraverso un processo di confronto e di consultazione, le attività che necessitano di essere maggiormente presidiate in quanto più sensibili alla corruzione.

Si è così proceduto alla:

- rilevazione dei processi e dei procedimenti posti in essere dai settori aziendali e all'analisi delle singole fasi dei medesimi processi;
- individuazione delle unità responsabili dei processi e delle relative fasi in conformità alle disposizioni organizzative summenzionate;
- analisi sistemi di controlli interni, dei controlli successivi svolti ordinariamente dal Revisore Unico dei Conti e dall'Assemblea.

Sono pertanto, ritenute a più elevato rischio le seguenti aree di attività:

Aree di rischio **generali** (PNA 2019 – allegato 1 – tabella 3):

- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico ed immediato per il destinatario: autorizzazioni e concessioni;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico ed immediato per il destinatario;
- contratti pubblici;
- acquisizione e gestione del personale: concorsi, prove selettive e procedure di selezione per l'assunzione di personale e promozioni per merito comparativo;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni: accertamenti e verifiche sull'evasione contributiva;
- incarichi e nomine;
- affari legali;

Si fa presente che ai fini della corretta elaborazione del presente documento l'Ente, considerato:

1. che le attività ed i procedimenti ad essa connessi discendo prevalentemente dall'attuazione dall'Accordo di Programma Quadro "Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città" e dalla esecuzione dei servizi e/o funzioni associate convenzionate,
2. che l'ente Metropolitano non detiene personale di ruolo, ma si avvale di risorse umane provenienti dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete;

vigilerà prevalentemente sulle seguenti aree:

- contratti pubblici;
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- gestione del personale: limitatamente e per quanto attiene: ai rapporti di avvalimento condiviso, ai contratti di collaborazione per incarichi extra ufficio sottoscritti con il personale ceduto dai Comuni aderenti alla Rete ed ai rapporti di natura flessibile;
- incarichi e nomine;
- affari legali;

Si rinvia all'Allegato A) - Identificazione aree di rischio e valutazione del grado di rischio.

Valutazione del rischio

Il processo di gestione del rischio, è la fase in cui il rischio viene identificato e analizzato al fine di individuare le priorità di intervento e le misure correttive/preventive (trattamento del rischio) ed è articolata come di seguito descritto:

a) Identificazione degli eventi rischiosi

Tale fase ha come obiettivo l'individuazione di comportamenti, fatti o eventi rischiosi che possano verificarsi all'interno delle procedure amministrative-gestionali e tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. Il processo di identificazione è così costituito:

1. definizione dell'oggetto di analisi: individuazione degli eventi rischiosi collegati alle singole attività del processo;
2. selezione delle tecniche e delle fonti informative: per l'individuazione degli eventi rischiosi ci si avvale, quali fonti informative, dei confronti con il Dirigente Apicale, i Responsabili di Area e di Servizio che hanno una profonda conoscenza dei processi e dei procedimenti di loro competenza, delle risultanze dell'analisi del contesto (esterno ed interno, in ragione delle peculiarità dell'Ente) delle eventuali segnalazioni anonime ricevute tramite il sistema *whistleblowing*, delle eventuali segnalazioni proveniente dall'esterno che possano avere ad oggetto fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione;
3. individuazione e formalizzazione dei rischi: gli eventi rischiosi vengono individuati con riferimento alle

singole aree di rischio.

b) L'analisi del rischio

Tale fase ha il duplice obiettivo di analizzare i fattori abilitanti della corruzione e di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle relative attività.

Per l'individuazione dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio, si sono tenute in considerazione sia le indicazioni del PNA 2019 e 2022, sia quanto emerso dal gruppo di lavoro tematico all'uopo costituito e composto dal RPCT e dai Responsabili di Area.

Sono stati individuati i seguenti fattori abilitanti dei fenomeni corruttivi (ovvero, condizioni individuali, organizzative, normative, sociali, ambientali ecc.):

1. Controlli amministrativi: presenza o assenza di controlli amministrativi, siano essi interni o esterni;
2. Opacità del processo decisionale: carenza o assenza di trasparenza del processo;
3. Inadeguatezza della regolazione del processo: poca chiarezza normativa o eccessiva discrezionalità;
4. Complessità del processo: eccessiva complessità procedurale, della documentazione richiesta, e scarsa informatizzazione sono elementi che determinano un incremento del rischio;
5. Monopolio di potere: esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
6. Livello di interesse esterno: presenza di interessi, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo, tali da determinare un incremento del rischio;
7. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti, in termini di inadeguatezza o assenza di competenze professionali, di scarsa circolazione delle informazioni o in termini di cattiva organizzazione della struttura;
8. Inadeguata diffusione della cultura della legalità, in termini di rispetto delle norme in materia di conflitti di interessi, di imparzialità, delle disposizioni del Codice Etico e della presente sottosezione.

Di seguito schema riassuntivo inerente l'analisi del rischio da applicare ad ogni singolo processo così come elaborato dal Gruppo di lavoro:

FATTORI ABILITANTI	INDICATORI DI RISCHIO
1. Controlli amministrativi	– Livello dei controlli amministrativi, interni o esterni
2. Opacità del processo decisionale	– Grado di trasparenza del processo; adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non soltanto formale
3. Inadeguatezza della regolazione del processo	– Grado di discrezionalità – Grado di chiarezza e di complessità normativa

4. Complessità del processo	– Grado di semplificazione amministrativa
5. Monopolio di potere	– Grado di concentrazione del potere decisionale
6. Livello di interesse esterno	– Tipologia di utenza/beneficiari – Livello di interesse esterno: presenza di interessi rilevanti, anche economici, e di benefici per i destinatari del processo; ammontare del beneficio, anche indiretto e non economico
7. Non adeguata formazione, informazione e responsabilizzazione degli addetti	– Livello di formazione e coinvolgimento degli addetti, – Grado di attuazione delle misure, generali e specifiche, di contrasto alla corruzione
8. Inadeguata diffusione della cultura della legalità	– Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata

Per quanto concerne la misurazione del livello di esposizione, il percorso seguito è il seguente: il PNA 2019 ha introdotto un nuovo approccio di analisi del livello di esposizione al rischio, di tipo qualitativo, in sostituzione a quello di tipo quantitativo previsto dell'allegato 5 al PNA 2013. Ai fini della stima dell'esposizione al rischio si utilizza una scala di misurazione ordinale (alto, medio e basso) corredata da una motivazione, supportata da evidenze documentali, per addivenire così ad una valutazione del livello complessivo di esposizione al rischio (giudizio sintetico).

c) **La ponderazione del rischio**, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento di rischi.

Per la valutazione dei rischi si rinvia all'Allegato A) - Identificazione aree di rischio e valutazione del grado di rischio.

Descrizione delle misure di prevenzione e contrasto al rischio corruzione

Effettuata l'analisi del contesto e la valutazione del rischio, nella fase trattamento del rischio si individuano le misure di prevenzione e/o di mitigazione della corruzione e programmano le modalità di loro attuazione.

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e incidono sul sistema complessivo della prevenzione.

Le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su rischi specifici individuati in fase di valutazione del rischio.

Di seguito la descrizione delle misure adottate.

Misure di prevenzione:

A. Rotazione incarichi (M1)

Il PNA 2019 e 2022 forniscono indicazioni sui contenuti del Piano triennale che ciascuna amministrazione deve adottare ed individua anche le misure da utilizzare, tra le quali assume rilevanza quella della rotazione di dirigenti e dipendenti. La rotazione degli incarichi è, infatti, considerata uno degli strumenti più efficaci per allontanare il privilegio o la consuetudine da coloro che potrebbero adottare comportamenti tesi a subordinare l'interesse privato del soggetto pubblico rispetto all'interesse generale. La corruzione può essere perciò favorita dall'incrostarsi di funzioni, responsabilità e relazioni negli stessi incarichi, non fosse altro per la confidenza e la forza dell'abitudine che emergono. Tuttavia, la rotazione (**ordinaria**) dei dirigenti, funzionari e del personale costituisce un aspetto delicato e complesso, poiché si pone in contrapposizione con l'importante principio di continuità dell'azione amministrativa a garanzia della valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in specifici settori di attività. Pertanto, lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, ma come misura operativa da prendere eventualmente in considerazione in relazione all'identificazione delle aree a maggior rischio. Inoltre, laddove non sussista una dotazione di personale, come nel caso di specie, la rotazione può costituire un rilevante problema organizzativo. Al riguardo, infatti, si ricorda che l'Ente non ha personale, ma si avvale di poche unità lavorative provenienti dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 dello Statuto ed in forza di quanto disposto dai Sindaci con deliberazione assembleare n. 1/2020. Attualmente, come verrà meglio precisato nella sezione 3, l'Ente Metropolitan è strutturato nel seguente modo:

- n. 1 Dirigente Apicale proveniente da Ente *partner* aderente alla Rete in regime di convenzione a scavalco *part-time*;
- n. 4 Responsabili di Area/Settore, provenienti dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete in regime di convenzione a scavalco *part-time*;
- n. 1 Referente supporto Area Tecnica proveniente dai Comune di Sassari in regime di convenzione a scavalco *part-time*;
- n. 2 unità con profilo amministrativo provenienti rispettivamente dai Comuni di Sassari e Alghero in regime di avvalimento condiviso *part-time*.

Tale struttura organizzativa non consente una rotazione del personale, sia in regione delle poche unità lavorative in regime *part-time* che dei ruoli ricoperti dai Responsabili *part-time* e specifici.

Considerato, inoltre, che il settore maggiormente esposto a rischi è quello degli appalti è opportuno sottolineare che l'Area Tecnica oltre ad essere amministrata da un dirigente tecnico e da un funzionario amministrativo, si compone di diversi RUP provenienti dagli 8 Comuni aderenti alla Rete e ciò consente un certo margine di controllo in merito alla trasparenza delle procedure di gara.

Quanto alla **rotazione straordinaria** o successiva, si evidenzia che la disciplina relativa a tale istituto non è contenuta nella legge 6 novembre 2012, n. 190 (*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*). Essa si rinviene all'interno del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), precisamente alla lettera *l-quater*), dell'articolo 16, comma 1, introdotta dall'articolo 1, comma 24, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 (*Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini ((nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario))*), convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.

L'articolo 16 del D.lgs 165/2001, come noto, disciplina le funzioni dei dirigenti degli uffici dirigenziali generali. Il relativo primo comma contiene, in particolare, l'elencazione di tali funzioni e, per quanto qui interessa, in corrispondenza della predetta lettera *l-quater*), dispone che gli stessi devono provvedere “*al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.*”

Pur nell'evidente laconicità del dato normativo, la finalità dell'istituto *de quo* risulta piuttosto chiara: laddove risulti avviato un procedimento penale (o disciplinare) a carico di un dipendente pubblico per condotte di natura corruttiva, il relativo dirigente – con proprio provvedimento motivato – è tenuto a far ruotare detto collaboratore allontanandolo dall'esercizio di quelle funzioni e dall'espletamento di quelle attività, nell'ambito delle quali, si è verificata la condotta corruttiva. Ad oggi non si sono verificate situazioni tali per le quali sia necessario procedere secondo quanto previsto dalla summenzionata disposizione normativa.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	2023: valutazione di efficacia della misura
Ufficio Responsabile	Ciascuna Area per le pratiche di propria competenza
Monitoraggio	Vigilanza da parte del Dirigente Apicale e Responsabili di Area

B. Formazione (M2).

La legge n. 190/2012 e ss.mm.ii ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio. Come indicato nel PNA 2019 e 2022 i fabbisogni formativi vengono individuati dal RPCT in raccordo con gli Uffici che sovrintendo al personale, con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi:

- la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la corretta operatività e l'eventuale rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate e garantendo così la costruzione di "buone pratiche amministrative";
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Benché come più volte evidenziato l'Ente non disponga di personale, in accordo con il Dirigente Apicale e nei limiti delle disponibilità di bilancio, si è disposto di organizzare, per i dipendenti in avalimento che direttamente o indirettamente svolgono un'attività a rischio di corruzione, corsi mirati di formazione. L'Ente, infatti, ha, per volontà dell'Assemblea attivato diversi servizi associati, tra i quali si annoverano quelli di formazione obbligatoria e non anche a vantaggio del personale in avalimento della Rete. Recentemente sono state sottoscritte diverse convenzioni con alcuni comuni aderenti che consentiranno di attivare diversi corsi, sia in modalità E-learning che webinar, in materia di prevenzione della corruzione. I così in argomento sono stati attivati già dal mese di febbraio 2023 e sono diretti a formare il personale in avalimento nelle principali materie esposte a rischio corruzione.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	2023: nuove proposte formative su ambiti ritenuti di particolare rilievo che si intrecciano con il contrasto all'anticorruzione, declinata quale <i>maladministration</i>

Ufficio Responsabile	Direzione, Servizio Formazione e Personale
Monitoraggio	RPCT

C. Codice di comportamento (M3).

A seguito della adozione del presente documento, il RPCT, al fine di potenziare le misure di prevenzione della corruzione anche in attuazione dell'art. 1, comma 44, della L. n. 190/2012 e ss.mm.ii., ha proceduto alla predisposizione del Codice di comportamento necessario a contrastare fenomeni e situazioni a rischio corruzione e ciò in attuazione dell'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. In adesione alle recenti linee Guida ANAC (deliberazione n. 177 del 19 febbraio 2020) l'Ente ha adottato con deliberazione giuntale n. _____ il Codice di comportamento del personale in avvalimento della Rete Metropolitana del Nord Sardegna.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	In fase di verifiche
Ufficio Responsabile	Dirigente Apicale e Area Amministrativa-Affari Generali
Monitoraggio	Vigilanza da parte del RPCT e Responsabili di Area ciascuno per competenza

D. Inconferibilità ed incompatibilità (M4)

L'introduzione dell'approccio preventivo al contrasto della corruzione amministrativa ha portato ad una rivisitazione sia delle norme sul conferimento degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice negli Enti pubblici, sia delle regole riguardanti la compatibilità del rapporto di lavoro con lo svolgimento di altre attività lavorative e professionali. A completamento del nuovo quadro occorre, altresì, ricordare l'introduzione, con la modifica dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 ad opera dell'art. 1, comma 42 lettera l), L. 190/2012, della incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. divieto di *pantouflage*), di cui si dirà in seguito.

La legge delega, contenuta nell'art. 1 co. 49 e 50 della L. 190/2012, e il complesso normativo così introdotto con il D.lgs. 39/2013, si inquadrano nell'ambito delle misure a tutela del principio di imparzialità nell'esercizio delle funzioni.

Con riferimento alla realtà dell'Ente Metropolitan, l'ambito di applicazione oggettivo è definito all'art. 1 del D.lgs. 39/2013: *“incarichi di funzione dirigenziale, siano essi interni o esterni, che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione (lettere j) e k) e incarichi di amministrazione dell'ente pubblico da identificarsi negli organi di indirizzo delle attività dell'Ente, comunque denominati”*.

Per *inconferibilità* si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, co.2 lett. G), D.lgs. 39/2013).

L'*incompatibilità* consiste, invece, nell'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (art. 1, co.2 lett. H), D.lgs. 39/2013).

Al fine di poter prevenire situazioni in contrasto con la predetta normativa l'Ente provvede ad acquisire le seguenti dichiarazioni:

- dagli Amministratori, dichiarazione di non sussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013. Tali dichiarazioni verranno acquisite visitando i siti dei comuni aderenti alla Rete nella specifica sezione Amministrazione e scaricando i documenti pubblicati dai rispettivi Enti di appartenenza dei Sindaci. A tali soggetti verrà inviato mediante e-mail il presente PIAO, al fine che gli stessi possano prendere visione e rispettare le disposizioni contenute nella presente sottosezione.
- dal Revisori Unico dei Conti, tempestivamente e preventivamente all'atto della nomina, la dichiarazione di non sussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013. A tale soggetto verrà inviato il presente PIAO, al fine che lo stesso possa prendere visione e rispettare le disposizioni contenute nella presente sottosezione.
- dai titolari di incarichi Dirigenziali e/o di Responsabilità di Area, tempestivamente e preventivamente all'atto di conferimento dell'incarico la dichiarazione di non sussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013, nonché la dichiarazione di intervenuta presa visione e accettazione del vigente Piano corredato dai relativi allegati. Le medesime dichiarazioni vengono presentate annualmente dai summenzionati soggetti solo nel caso in cui le condizioni indicate al momento del conferimento dell'incarico vengano meno, fermo restando l'obbligo in capo ai medesimi soggetti di comunicare tempestivamente l'insorgenza di tali situazioni onde consentire al RPCT di dar corso alle procedure di contestazione e segnalazione previste dal D.lgs. 39/2013. In alternativa, trattandosi personale in avvalimento si procederà a creare all'interno del sito istituzionale collegamenti diretti (mediante link cliccabile) ai siti istituzionali degli enti di appartenenza del personale ceduto in avvalimento, sezione personale. Le dichiarazioni, rese utilizzando la modulistica opportunamente predisposta, vengono acquisite,

conservate agli atti dell'ufficio competente e pubblicate nell'opportuna sezione di Amministrazione trasparente.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	Monitoraggio e mantenimento della misura adottata
Ufficio Responsabile	Area Amministrativa-Affari Generali
Monitoraggio	Vigilanza da parte del RPCT

E. Divieti di post-employment, pantouflage o revolving doors (M5)

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors*, introdotto dalla L. n. 190/2012 e ss.mm.ii. inquadra nelle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi in senso ampio, ed è volto a prevenire il verificarsi di conflitti di interessi determinati da traffici di influenze.

L'art. 1, comma 42, lett. L), della L. n. 190/2012, ha infatti novellato l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 inserendo il comma 16-ter che così dispone: *“i dipendenti pubblici, che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una delle pubbliche amministrazioni di cui al medesimo D.lgs. 165/01 (art. 1, comma 2), non possono, per i tre anni successivi al termine del rapporto di lavoro pubblico, prestare attività lavorativa o professionale per quei soggetti privati destinatari dei medesimi poteri esercitati per conto dell'amministrazione medesima”*.

Con il D.lgs. n. 39/2013 il legislatore ha successivamente ridefinito l'ambito di applicazione del divieto, sia ampliando la sfera dei soggetti assimilati ai dipendenti pubblici sino a ricomprendere i titolari di incarichi indicati dal decreto stesso, sia estendendo il divieto (tra l'altro) ai dipendenti di enti pubblici (art. 21, d.lgs. 39/2013).

Si ritiene, inoltre, come ribadito nel PNA 2019 e 2022, che rientrino nell'ambito di applicazione soggettivo dell'istituto anche i dipendenti che elaborino atti endoprocedimentali obbligatori (quali perizie, pareri e certificazioni) in grado di incidere in modo significativo il contenuto della decisione.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti, in violazione del divieto, sono colpiti da nullità; presupposto per l'applicazione del regime sanzionatorio è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali. L'Ente, pertanto, si impegna a diffondere la conoscenza dell'istituto. In particolare si evidenzia che il divieto di *Pantouflage* o *Revolving doors* opera, altresì, nelle procedure di gara, per cui si raccomanda di far sottoscrivere ai “concorrenti” una dichiarazione di non trovarsi in alcuna delle condizioni di cui all'art. 53, comma 16-ter D.lgs. n. 165/2001, come anche ribadito recentemente nel PNA 2022.

Stato di adozione misura	Adottata con riferimento alle procedure di gara
--------------------------	---

Sviluppo della misura	2023: implementazione anche tramite la diffusione della conoscenza dell'istituto, approfondimento e analisi mediante corsi di formazione
Ufficio Responsabile	Ciascun Servizio per le pratiche di propria competenza
Monitoraggio	Vigilanza da parte dei Responsabili di Area sull'osservanza della misura per quanto di competenza

F. Incarichi extra istituzionali (M6)

In linea generale, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati, solo se autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. L'articolo 53, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, dispone, al comma 7, che *“I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi...”* e, ai commi 8 e 9, precisa che, dal canto loro, le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici economici e i soggetti privati non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti pubblici senza la previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza dei dipendenti stessi.

Il dipendente pubblico, dunque, nei limiti di cui al citato art. 53 può essere autorizzato a svolgere attività extra istituzionale. Tali autorizzazioni vengono pubblicate entro tre mesi sul sito istituzionale dell'Ente-Amministrazione Trasparente dell'Ente e registrate tempestivamente all'Anagrafe delle prestazioni presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per quanto di competenza.

La Rete qualora ricorra a tale istituto, prima di sottoscrivere specifico contratto di collaborazione con unità provenienti da altre PA, deve richiedere specifica autorizzazione ai sensi del citato art. 53 all'Ente di appartenenza e, in fase di liquidazione dei compensi, procedere alle relative comunicazioni come da vigente normativa.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	2023: Informazione e formazione unitamente alla formazione in materia
Ufficio Responsabile	Ufficio Personale e ciascuna Area per competenza
Monitoraggio	Vigilanza e controllo da parte del Dirigente Apicale, del RPCT e dei Responsabili competenti

G. Trasparenza (M7)

La trasparenza, nell’impianto normativo vigente, costituisce un fondamentale strumento di contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione.

Le misure di trasparenza sono individuate in apposita sezione e all’Allegato B), a cui si rinvia. Tale allegato è stato predisposto in aderenza alle recenti novelle introdotte dal PNA 2022. In particolare sono indicate le misure organizzative per la regolarità e la tempestività dei flussi informativi e delle pubblicazioni, con specifica indicazione delle responsabilità della trasmissione e della pubblicazione.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	Monitoraggio delle pubblicazioni e del rispetto degli aggiornamenti normativi
Ufficio Responsabile	Ambito di competenza come indicato nell’allegato trasparenza al PTPCT.
Monitoraggio	Controllo da parte del RPCT

H. Patti di integrità (M8)

L’Ente aderisce a protocolli di intesa, patti di integrità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazioni della criminalità organizzata nel settore appalti e concessioni di lavori pubblici ed avente ad oggetto l’attuazione della massima trasparenza e legalità nel settore degli appalti pubblici.

Nei bandi di gara è inserita una apposita clausola con la quale si dà atto che l’appalto è assoggettato a specifici patti di integrità.

Stato di adozione misura	Adottato
Sviluppo della misura	Monitoraggio e mantenimento della misura
Ufficio Responsabile	Ciascun settore per competenza
Monitoraggio	Controllo da parte del RPCT

I. Composizioni commissioni di gara (M9)

In conformità con quanto disposto dal recente Codice dei contratti pubblici-D.lgs. n. 36/2023: 1) nelle procedure di aggiudicazione di contratti di appalti o di concessioni, limitatamente ai casi di aggiudicazione con il criterio dell’offerta economicamente più vantaggiosa individuata sulla base del miglior rapporto qualità/prezzo la valutazione delle offerte dal punto di vista tecnico ed economico è affidata ad una commissione giudicatrice, composta da esperti nello specifico settore cui afferisce

l'oggetto del contratto, nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente; 2) la commissione è costituita da un numero dispari di commissari, non superiore a cinque, individuato dalla stazione appaltante, nel rispetto delle disposizioni previste dalla normativa vigente. La commissione può riunirsi con modalità telematiche che salvaguardino la riservatezza delle comunicazioni.; 3) La commissione è presieduta e composta da dipendenti della stazione appaltante o delle amministrazioni beneficiarie dell'intervento, in possesso del necessario inquadramento giuridico e di adeguate competenze professionali. Della commissione giudicatrice può far parte il RUP.

La commissione è nominata dal Responsabile competente nel rispetto di quanto sancito dalle direttive ANAC in materia.

Ai fini di rafforzare la conoscenza del Codice dei contratti pubblici e delle direttive ANAC, l'Ente organizza per tutti i dipendenti corsi di formazione specifici in materia.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	Applicazione del Regolamento, Delibere ANAC e Codice dei contratti pubblici
Ufficio Responsabile	Ciascuna Area per le pratiche di propria competenza
Monitoraggio	Verifica e controllo da parte del RPCT

J. Conflitto di interessi (M10)

Il perseguimento della buona amministrazione e la tutela dei principi di buon andamento ed imparzialità, richiedono una tutela anticipata anche rispetto alla individuazione e alla gestione del conflitto di interessi, sia esso reale o meramente potenziale.

Il conflitto di interessi si configura laddove *“la cura dell’interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria”* (in tal senso ANAC nel PNA 2019).

Una nozione ampia di conflitto di interessi, che comprende una molteplicità di situazioni non tipizzate e che coinvolge una pluralità di soggetti, di seguito indicati.

Il **dipendente in avalimento** ha un obbligo di astensione in caso di conflitti di interesse ed è tenuto a segnalare tempestivamente al superiore gerarchico le situazioni anche potenziali, di conflitto di interessi. Ogni qual volta il dipendente ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, comprese le situazioni del c.d. conflitto di interessi potenziale (ovvero situazioni non tipizzate, in grado di interferire con l'imparzialità nello svolgimento delle proprie funzioni) ha il dovere di segnalarlo al superiore gerarchico che valuta la sussistenza del conflitto nel caso concreto, valutando se la causa di astensione

sia tale da ledere i doveri di imparzialità, indipendenza e integrità dell'agire dell'ente nonché sia in grado di causare un pregiudizio all'ente.

Accertata la situazione di conflitto, l'astensione riguarda tutti gli atti di competenza.

Il **responsabile del procedimento** e i **titolari degli uffici** competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale (art. 6 bis l. 241/1990, introdotto dall'art. 1 comma 41, l. 190/2012).

Il conflitto di interessi inerente gli incarichi. Per quanto riguarda gli affidamenti di incarichi di consulenza a soggetti esterni, devono essere condotte preliminarmente le dovute verifiche in merito all'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi in capo ai consulenti acquisendo a tal fine le dichiarazioni sostitutive contenenti le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013 e dalla L. 190/2012. Deve, inoltre, pervenire prima dell'incarico il preventivo di spesa al fine di apprestare la necessaria copertura finanziaria a bilancio e la dichiarazione di intervenuta presa visione ed accettazione del presente Piano, del Codice Etico e della Procedura per la segnalazione di illeciti e di irregolarità adottati dall'Ente.

Le dichiarazioni vengono rilasciate da parte del soggetto individuato, avvalendosi del modello predisposto e fornito dall'Ente, acquisite prima del conferimento dell'incarico e conservate agli atti.

Nella dichiarazione rilasciata vi è anche un espresso obbligo a comunicare tempestivamente l'insorgenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi, sia esso reale o potenziale.

Il Dirigente/Responsabile che propone l'affidamento dell'incarico, sulla base della dichiarazione resa dall'incaricato e dal *curriculum vitae* prodotto, attesta l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. L'attestazione viene conservata agli atti.

Sono effettuate le pubblicazioni degli atti in ottemperanza all'art. 15 del D.lgs. 33/2013.

Il conflitto di interessi nei contratti pubblici. Particolare attenzione è prestata al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici; ai sensi dall'art. 16 del D.lgs. 36/2023: *“Si ha conflitto di interessi quando un soggetto che, a qualsiasi titolo, interviene con compiti funzionali nella procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione degli appalti o delle concessioni e ne può influenzare, in qualsiasi modo, il risultato, gli esiti e la gestione, ha direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia concreta ed effettiva alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione.*

2. *In coerenza con il principio della fiducia e per preservare la funzionalità dell'azione amministrativa, la percepita minaccia all'imparzialità e indipendenza deve essere provata da chi invoca il conflitto sulla base di presupposti specifici e documentati e deve riferirsi a interessi effettivi, la cui soddisfazione sia conseguibile solo subordinando un interesse all'altro.*

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 1 ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

4. Le stazioni appaltanti adottano misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano affinché gli adempimenti di cui al comma 3 siano rispettati".

Il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ha l'obbligo di darne immediata dichiarazione, comunicazione e di astensione. Sono previsti specifici obblighi di preventiva dichiarazione:

- per il presidente e i membri delle commissioni di gara: all'atto di nomina e scaduti i termini per la presentazione delle offerte, al momento dell'accettazione dell'incarico, devono rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del DPR 445/200, circa l'insussistenza di cause di incompatibilità e/o conflitto di interessi e si impegnano a dare tempestiva comunicazione dell'eventuale sopraggiungere di situazioni di conflitto di interessi in momento successivo all'assunzione dell'incarico;
- RUP: deve dare comunicazione tempestiva, mediante dichiarazione scritta, all'insorgere di una situazione di conflitto di interessi -anche potenziale- è posto in capo al dipendente individuato quale RUP.

Le dichiarazioni rese vengono assunte al protocollo e acquisite agli atti degli Uffici competenti.

Per maggiori specificazioni in merito si rinvia quanto meglio specificato nel PNA 2022.

Sono effettuate le pubblicazioni degli atti in ottemperanza all'art. 15 del D.lgs. 33/2013.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	2023: si prevede di inserire una specifica attestazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi nelle: deliberazioni di affidamento di lavori, servizi e forniture e atti di autorizzazione al subappalto.
Ufficio Responsabile	Ciascun dipendente e ciascun settore per le pratiche di propriacompetenza.
Monitoraggio	Vigilanza da parte dei Responsabili di Area sull'osservanza della misura per quanto di competenza. Controllo da parte del RPCT

K. Provvedimenti amministrativi: redazione e motivazione (M11)

Tutti gli atti e i provvedimenti devono essere motivati, con precisione, chiarezza e completezza, dando conto dei:

- presupposti di fatto;
- attività istruttorie e risultanze delle stesse;
- precedenti atti o provvedimenti rilevanti ai fini istruttori;
- motivazioni fattuali e ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione.

Stato di adozione misura	Adottato
Sviluppo della misura	Monitoraggio e mantenimento della misura
Ufficio Responsabile	Ciascun Responsabile di Area per quanto di competenza
Monitoraggio	RPCT

L. Gestione delle entrate e delle spese (M12)

Con l'approvazione del Bilancio previsionale viene approvata e assegnata la gestione delle entrate e delle spese dell'Ente ai Responsabili di Area competenti i quali dovranno assicurare la corretta gestione delle stesse, pena la responsabilità amministrativa-contabile in capo ai medesimi. Alla gestione delle spese sovrintende sia il Responsabile Finanziario mediante l'apposizione del visto contabile sui provvedimenti aventi riflesso sul Bilancio dell'Ente che il Revisore Unico dei Conti che è tenuto a vigilare sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'Ente.

Stato di adozione misura	Adottata
Sviluppo della misura	Monitoraggio e mantenimento della misura
Servizio/Ufficio Responsabile	Ciascun Responsabile di Area per quanto di competenza
Monitoraggio	Area Finanziaria e RPCT

Sottosezione 2.2.6. Verifica ed efficacia del Piano. Monitoraggio

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio, come sopra individuati.

Obiettivo del monitoraggio è quello di verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate e il raggiungimento degli obiettivi previsti nella presente sottosezione. Il monitoraggio interno sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione viene svolto secondo le seguenti modalità:

- a) la responsabilità del monitoraggio è assegnata all'avv. Giovanni Solinas, Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (RPCT);
- b) il monitoraggio è periodico e sistematico e si articola secondo precise richieste avanzate semestralmente dal RPCT ai responsabili di Area ed in loro assenza ai Responsabili degli Uffici coinvolti nel processo di prevenzione;
- c) monitoraggio della corretta gestione dei flussi informativi;
- d) il Responsabile della prevenzione della corruzione deve, inoltre, ogni anno, entro il 15 del mese di dicembre, salvo proroga, trasmettere alla Giunta una relazione, secondo il formato standard predisposto dall'ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e pubblicarla sul sito istituzionale ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012 e ss.mm.ii.

L'attività di monitoraggio consente di individuare eventuali nuovi rischi insorti e di analizzare l'evolversi di quelli già identificati facendo sì che le misure contenute nella presente sottosezione possano contenere eventuali situazioni di corrutela.

Obblighi/flussi informativi.

Il RPCT terrà conto di quanto specificato nel PNA 2016 e ss.mm.ii attivando un collegamento continuo e rapportato alle esigenze di vigilanza con i Responsabili di Area in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per l'esercizio della funzione. Il costante flusso di informazioni verso il RPCT è uno strumento necessario per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia delle misure e a posteriori per individuare le cause che hanno reso possibile il verificarsi di condotte non in linea con le disposizioni aziendali. Pertanto, l'obbligo di dare informazione al RPCT è rivolto alle Aree ed ai Servizi che gestiscono i processi esposti al rischio di corruzione e riguarda:

- le risultanze periodiche dell'attività di controllo poste in essere dagli uffici per dare attuazione al Piano/sezione rischi corruttivi trasparenza PIAO, con particolare riferimento alle misure di prevenzione adottate;
- le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

Il RPCT deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Piano/sezione rischi corruttivi trasparenza PIAO, in merito a eventi che potrebbero ingenerare rischi di corruzione.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- i soggetti responsabili di processi a rischio corruzione devono riferire al RPCT in merito ai controlli effettuati sull'attività svolta, nei modi e tempi specificamente identificati dallo stesso RPCT;
- al RPCT devono essere trasmesse eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati di corruzione o comunque a comportamenti in generale non in

linea con le regole di comportamento adottate in attuazione dei principi di riferimento contenuti nella presente sottosezione e nel Codice di comportamento;

- il dipendente, collaboratore, aggiudicatario di appalto dell'Ente etc., che intenda segnalare una violazione (o presunta violazione) deve farlo per iscritto attraverso i canali dedicati. A tal fine l'istanza dovrà essere trasmessa al RPCT al seguente indirizzo e-mail: g.solinas@retemetropolitanordsardegna.it, inserendo (il *whistleblower*) l'opzione "di risposta" di messaggio. A seguito di ciò il RPCT sarà tenuto a rilasciare al *whistleblower* un avviso di ricevimento della sua segnalazione dopo l'inoltro di quest'ultima ed entro sette giorni dalla ricezione. Ricevuta la segnalazione sarà compito del RPCT garantire il segnalante contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in malafede. Al riguardo si intendono integralmente richiamate e recepite le indicazioni fornite dall'ANAC con la determinazione n. 6 del 28.04.2015 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*" e quanto stabilito dall'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001, così come recentemente modificato e con la deliberazione n. 469 del 9.06.2021 recante: "*Linee guida in materia di whistleblowing*", nonché dal D.lgs. 24/2023. Inoltre, il segnalante ha possibilità di colloquiare direttamente con l'ANAC cliccando sul seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/#%2F>.

La piattaforma registra la segnalazione sul portale, rilasciando un codice identificativo univoco, "key code", che dovrà essere utilizzato per "dialogare" con ANAC in modo spersonalizzato e per essere costantemente informato sullo stato di lavorazione della segnalazione inviata. Il codice identificativo univoco della segnalazione dovrà essere conservato con cura in quanto, in caso di smarrimento, lo stesso non potrà essere recuperato o duplicato in alcun modo. Le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono considerate ai sensi dell'art. 54-bis e sono trattate come segnalazioni ordinarie. Le segnalazioni, anche se inviate in forma anonima in prima istanza, potranno essere successivamente integrate con le generalità del segnalante ai fini di acquisire l'eventuale tutela legale. Laddove, dalla segnalazione, emergessero profili di rilievo penale e di danno erariale, l'ANAC provvederà a trasmettere la segnalazione alle competenti Autorità giudiziarie. Laddove le competenti Autorità giudiziarie dovessero richiedere i dati identificativi del segnalante, l'ANAC è tenuta a fornire tale indicazione.

Tale modello a rete si rende necessario al fine che lo stesso RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento mediante il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutti coloro che partecipano alla attuazione delle misure di prevenzione.

Il RPCT può, inoltre, chiedere in ogni momento, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli Uffici dell'Ente, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza.

Sottosezione 2.2.7. Ulteriori specificazioni

Il personale.

Al personale in avvalimento e collaboratori dell'Ente viene consegnata copia del presente documento. Gli stessi si impegnano ad osservare regole di comportamento e disciplinari che sanzionano ogni comportamento che si discosta dagli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità.

Rapporti tra RPCT e RASA

Nel rispetto delle disposizioni previste dall'art 33-ter D.L. 179/2012, l'Ente ha provveduto a nominare Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) il Responsabile dell'Area Tecnica ing. Giovanni Pisoni.

Sottosezione 2.2.8. Trasparenza.

Il 14 marzo 2013, in esecuzione alla delega contenuta nella legge 190/2012 (articolo 1, commi 35 e 36), il Governo ha approvato il D.lgs. 33/2013 di *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Il *“Freedom of Information Act”* del 2016 (D.lgs. 97/2016) ha modificato in parte la legge *“anticorruzione”* e, soprattutto, la quasi totalità degli articoli e degli istituti del *“decreto trasparenza”*. Persino il titolo di questa norma è stato modificato in *“Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*. Nella versione originale il decreto 33/2013 si poneva quale oggetto e fine la *“trasparenza della PA”* (l'azione era dell'amministrazione), mentre il Foia ha spostato il baricentro della normativa a favore del *“cittadino”* e del suo diritto di accesso civico (l'azione è del cittadino). E' la libertà di accesso civico dei cittadini l'oggetto del decreto ed il suo fine principale, libertà che viene assicurata, seppur nel rispetto *“dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti”*, attraverso:

- **l'istituto dell'accesso civico**, estremamente potenziato rispetto alla prima versione del decreto legislativo 33/2013;
- **la pubblicazione** di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni.

In ogni caso, la trasparenza dell'azione amministrativa rimane, così come anche ribadito nel PNA 2019 e 2022, la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

L'art. 1 D.lgs. 33/2013, rinnovato dal D.lgs. 97/2016 (Foia) prevede: *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”* Secondo l'ANAC *“la trasparenza è una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione”*. Nel PNA 2016, l'Autorità ricorda che la definizione delle misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza sia parte irrinunciabile del PTPCT. In conseguenza della cancellazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, ad opera del decreto legislativo 97/2016, l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza sarà parte integrante del PTPC in una *“apposita sezione”*. Questa dovrà contenere le soluzioni organizzative per assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati ed informazioni, nonché la designazione di Responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati.

L'Autorità, inoltre, raccomanda alle amministrazioni di *“rafforzare tale misura nei propri PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti”* (PNA 2016 pagina 24). Il Decreto 97/2016 persegue tra l'altro *“l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni”*. Sono misure di razionalizzazione quelle introdotte all'art. 3 del D.lgs. 33/2013:

- la prima consente di pubblicare informazioni riassuntive, elaborate per aggregazione, in sostituzione della pubblicazione integrale (l'ANAC ha il compito di individuare i dati oggetto di pubblicazione riassuntiva);
- la seconda consente all'Autorità, proprio attraverso il PNA, di modulare gli obblighi di pubblicazione in ragione della natura dei soggetti, della dimensione organizzativa e delle attività svolte *“prevedendo, in particolare, modalità semplificate per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti”*, nonché per ordini e collegi professionali.

Sottosezione 2.2.9. Obiettivi strategici.

L'Ente ritiene che la trasparenza sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012. Pertanto, intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- la **trasparenza** quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente;
- il libero e illimitato esercizio dell'**accesso civico**, come potenziato dal D.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati. Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso:

- a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti, funzionari ed amministratori pubblici;
- b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Sottosezione 2.2.10. Comunicazione.

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva non è sufficiente provvedere alla pubblicazione di tutti gli atti ed i provvedimenti previsti dalla normativa, occorre semplificarne il linguaggio, rimodulandolo in funzione della trasparenza e della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori. E' necessario utilizzare un linguaggio semplice, elementare, evitando per quanto possibile espressioni burocratiche, abbreviazioni e tecnicismi dando applicazione alle direttive emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica negli anni 2002 e 2005 in tema di "semplificazione del linguaggio" delle pubbliche amministrazioni. Il **sito web** dell'Ente è il mezzo primario di comunicazione, il più accessibile ed il meno oneroso, attraverso il quale l'amministrazione garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove nuove relazioni con i cittadini, le imprese le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri servizi, consolida la propria immagine istituzionale. Ai fini dell'applicazione dei principi di trasparenza e integrità, l'Ente ha realizzato un sito *internet* istituzionale all'interno del quale è stata inserita la sezione "albo pretorio *on line*" e la sezione "Amministrazione trasparente" al fine di assolvere gli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione corruzione. L'Ente dispone, inoltre, di posta elettronica ordinaria (info@retemetropolitanordsardegna.it) e certificata (retemetropolitanordsardegna@pec.it). Sul sito web, nella home page, sono riportati gli indirizzi PEC istituzionali.

Sottosezione 2.2.11. Attuazione.

L'allegato A) del D.lgs. 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni ed enti pubblici. Il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato in nell'allegato A) del D.lgs. 33/2013. Le tabelle, allegate al presente atto, sono state elaborate sulla base delle indicazioni contenute nel suddetto allegato del decreto, nelle "linee guida" fornite dall'Autorità in particolare con la deliberazione 50/2013 e nel PNA 2022 adottato dall'ANAC con Delibera 7/2022. Le tabelle sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

- Colonna A: numerazione e indicazione delle sotto-sezioni di primo livello;
- Colonna B: numerazione delle sottosezioni;

- Colonna C: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello;
- Colonna D: disposizioni normative che disciplinano la pubblicazione (contenuti della norma);
- Colonna E: documenti, dati e informazioni da pubblicare in ciascuna sottosezione secondo le linee guida di ANAC;
- Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;
- Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

Nota ai dati della Colonna F:

La normativa impone scadenze temporali diverse per l'aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti. L'aggiornamento delle pagine web di "Amministrazione trasparente" può avvenire "tempestivamente", oppure su base "annuale, trimestrale o semestrale". Per ciò che concerne il concetto di tempestività della pubblicazione il legislatore non ha specificato un preciso arco temporale di chiusura della stessa. Tale relatività può dar luogo, dunque, a comportamenti imprecisi e non conformi alla norma in parola. Pertanto, al fine di "rendere oggettivo" il concetto di tempestività, tutelando operatori economici, cittadini e amministrazioni, si chiarisce quanto segue: **è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro tre mesi dalla disponibilità definitiva dei dati, informazioni e documenti.**

Nota ai dati della Colonna G:

L'articolo 43, comma 3, del D.lgs. 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge". L'Ente avendo in pianta organica un unico dirigente individua "responsabili della trasmissione dei dati" i Responsabili dei Servizi o in caso di mancata nomina degli stessi i Responsabili degli Uffici competenti ed indicati nella colonna G. e "responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati" i Responsabili dei Servizi o in caso di mancata nomina degli stessi i Responsabili degli Uffici competenti nella colonna G.

Sottosezione 2.2.12. Organizzazione.

I Referenti per la trasparenza che coadiuvano il RPCT nello svolgimento delle attività previste dal Decreto legislativo 33/2013, sono gli stessi Responsabili di Area/Settore o in loro assenza i Referenti dei Servizi appositamente delegati dal Responsabile competente.

Ai fini dell'organizzazione è costituito un Gruppo di Lavoro composto dal Responsabile di ciascuna Area o in sua assenza dal Referente del Servizio appositamente delegato. Tali soggetti sono i depositari delle

informazioni e dei dati da pubblicare obbligatoriamente sul sito istituzionale “Amministrazione Trasparente” e coincidono con i cd. “Responsabili della trasmissione, pubblicazione e aggiornamento dei dati” di cui all’art. 43, comma 3, D.lgs. 33/2013 e meglio identificati nella **Colonna G** dell’Allegato B. I componenti del Gruppo di Lavoro gestiscono le sottosezioni di primo e di secondo livello del sito, riferibili alla loro Area/Settore e/o Servizio di appartenenza, curano la pubblicazione tempestiva di dati informazioni e documenti secondo la disciplina indicata in **Colonna E**. Il RPCT verifica l’andamento delle pubblicazioni, sarà, pertanto, suo compito segnalare alla Giunta, all’OIV o Struttura analoga e all’Autorità Nazionale Anticorruzione. Di tale attività il RPCT ne darà atto nella sua relazione.

L’Ente rispetta con puntualità le prescrizioni dei decreti legislativi 33/2013 e 97/2016. L’Ente assicura conoscibilità ed accessibilità a dati, documenti e informazioni elencati dal legislatore e precisati dall’ANAC.

Sottosezione 2.2.13. Organismo Indipendente di Valutazione.

Il PNA 2017 dedica una parte specifica agli Organismi indipendenti di Valutazione (in breve OIV), descrivendone chiaramente i compiti: continua a rivestire particolare importanza per l’ANAC l’attività dell’OIV di attestare l’assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, comma 4, lett. G), del D.lgs. 150/2009). Tale importanza è stata, altresì, ribadita nel PNA 2019. L’OIV ha l’obbligo di svolgere i seguenti compiti: verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nei documenti di programmazione strategico-gestionale; verificare che la valutazione della *performance* tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.

Come meglio precisato in premessa l’Ente Metropolitan non detiene personale diretto, si avvale unicamente di unità lavorative cedute dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete i cui rapporti di lavoro (compresa la valutazione della *performance*) sono gestiti dagli Enti di appartenenza, pertanto, si è ritenuto opportuno non procedere alla nomina di un Organismo che ha precipue competenze in materia di misurazione e valutazione delle *performance*. Per quanto attiene le attestazioni OIV o di struttura analoga, questi adempimenti verranno espletati dal Dirigente Apicale.

Sottosezione 2.2.14. Accesso civico

Il D.lgs. 33/2013, comma 1, del rinnovato art. 5 prevede: *“L’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”*. Mentre il successivo comma 2, dispone che: *“Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e l’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori*

rispetto a quelli oggetto di pubblicazione”. La norma attribuisce ad ogni cittadino il libero accesso ai dati elencati dal decreto 33/2013, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l’accesso civico ad ogni altro dato e documento (“*ulteriore*”) rispetto a quelli da pubblicare in “*amministrazione trasparente*”. L’accesso civico “potenziato” investe ogni documento, ogni dato ed ogni informazione delle pubbliche amministrazioni. L’accesso civico incontra quale unico limite “*la tutela di interessi giuridicamente rilevanti*” secondo la disciplina del nuovo articolo 5-bis. L’accesso civico, come in precedenza, non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente: spetta a chiunque. Come già precisato consentire a chiunque l’esercizio dell’accesso civico è obiettivo strategico di questo ente. Del diritto all’accesso civico è stata data ampia informazione sul sito dell’Ente. A norma del D.lgs. 33/2013 in “*Amministrazione Trasparente*” verranno pubblicati: il nominativo del Responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d’accesso civico e del titolare del potere sostitutivo, con l’indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale; le modalità per l’esercizio dell’accesso civico. I dipendenti verranno appositamente formati sul contenuto e modalità d’esercizio dell’accesso civico, nonché sulle differenze rispetto al diritto d’accesso.

La domanda di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti, ma non richiede motivazione alcuna. L’istanza può essere trasmessa anche per via telematica ed è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

- All’Area/Servizio che detiene i dati, le informazioni o i documenti.
- Al Servizio Segreteria che provvederà ad inoltrare la richiesta all’Ufficio competente.
- All’Ufficio del Responsabile della Trasparenza.
- Ad altro Ufficio/Servizio indicato dall’Ente nella sezione “*Amministrazione trasparente*”.

Qualora la domanda abbia ad oggetto dati, informazioni o documenti da pubblicare obbligatoriamente, è indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Fatto salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall’amministrazione “*per la riproduzione su supporti materiali*”, il rilascio di dati o documenti, in formato elettronico o cartaceo, in esecuzione dell’accesso civico è gratuito.

Sottosezione 2.2.15. La trasparenza e le gare d’appalto.

Il D.lgs. 36/2023, recante: “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*”, ha innovato la materia della trasparenza degli appalti pubblici prevedendo all’art. 28 quanto segue: “*1. Le informazioni e i dati relativi alla programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché alle procedure del ciclo di vita dei contratti pubblici, ove non considerati riservati ai sensi dell’articolo 35 ovvero secretati ai sensi dell’articolo 139, sono*

trasmessi tempestivamente alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici attraverso le piattaforme digitali di cui all'articolo 25.

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti assicurano il collegamento tra la sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale e la Banca dati nazionale dei contratti pubblici, secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Sono pubblicati nella predetta sezione di cui al primo periodo la composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione.

3. Per la trasparenza dei contratti pubblici fanno fede i dati trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale dei dati ricevuti, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto. In particolare, sono pubblicati la struttura proponente, l'oggetto del bando, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, i tempi di completamento dei lavori, servizi o forniture e l'importo delle somme liquidate.

4. L'ANAC, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del codice, individua con proprio provvedimento le informazioni, i dati e le relative modalità di trasmissione per l'attuazione del presente articolo”.

Invariato il comma 32 dell'art. 1 della legge 190/2012, per il quale per ogni gara d'appalto le stazioni appaltanti sono tenute a pubblicare nei propri siti web:

- a) la struttura proponente;
- b) l'oggetto del bando;
- c) l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte;
- d) l'aggiudicatario;
- e) l'importo di aggiudicazione;
- f) i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura;
- g) l'importo delle somme liquidate.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, tali informazioni, relativamente all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici. Le amministrazioni trasmettono in formato digitale tali informazioni all'ANAC.

Sottosezione 2.2.16. Il titolare del potere sostitutivo

Il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su “istanza di parte”, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di contrasto alla corruzione. Il sistema di monitoraggio del rispetto dei

suddetti termini è prioritaria misura anticorruzione prevista dal PNA. L'Allegato 1 del PNA del 2013 a pagina 15 riporta, tra le misure di carattere trasversale, il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali: *“attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi”*. Vigila sul rispetto dei termini procedurali il *“titolare del potere sostitutivo”*. Come noto, *“l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia”* (articolo 2, comma 9-bis, della legge 241/1990, comma aggiunto dal D.L. 5/2012 convertito dalla legge 35/2012). Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al *titolare del potere sostitutivo* affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario. Il titolare del potere sostitutivo entro il 30 gennaio di ogni anno ha l'onere di comunicare all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti. Nel caso di omessa nomina del titolare dal potere sostitutivo tale potere si considera *“attribuito al dirigente generale”* o, in mancanza, al dirigente/Responsabile di Area, o in mancanza al *“funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione”*.

Sottosezione 2.2.17. Dati ulteriori.

La pubblicazione puntuale e tempestiva dei dati e delle informazioni elencate dal legislatore è più che sufficiente per assicurare la trasparenza dell'azione amministrativa di questo Ente. Pertanto, non è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni. In ogni caso, i Responsabili della pubblicazione dei dati indicati nella colonna G, possono pubblicare i dati e le informazioni che ritengono necessari per assicurare la *migliore trasparenza sostanziale* dell'azione amministrativa.

Sottosezione 2.2.18. Tabelle.

Le tabelle che seguono sono composte da sette colonne, che recano i dati seguenti:

Colonna A: numerazione e indicazione delle sotto-sezioni di primo livello;

Colonna B: indicazione delle sotto-sezioni di secondo livello;

Colonna C: riferimento normativo;

Colonna D: denominazione del singolo obbligo;

Colonna E: contenuti dell'obbligo;

Colonna F: periodicità di aggiornamento delle pubblicazioni;

Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.

Sottosezione 2.2.19. Responsabilità.

Le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016 precisano che in caso di ripetute violazioni del PTPC, oggi sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, sussiste la responsabilità dirigenziale e per omesso controllo, sul piano disciplinare, se il RPCT non prova di aver comunicato agli Uffici le misure da adottare e le relative modalità e di aver vigilato sull'osservanza del Piano. I Responsabili di Area/Settore ed i Referenti degli Uffici/Servizi, pertanto, rispondono della mancata attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ove il RPCT dimostri di avere effettuato le dovute comunicazioni agli uffici e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Resta immutata, in capo al RPCT, la responsabilità di tipo dirigenziale, disciplinare, per danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, prevista all'art. 1, comma 12, della l. 190/2012, in caso di commissione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, all'interno dell'Ente. Il RPCT può andare esente dalla responsabilità ove dimostri di avere proposto un PTPC//PIAO sezione dedicata, con misure adeguate e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso. Per la mancata adozione della presente sezione il PNA 2022 prevede sanzioni pecuniarie importati per il RPCT al quale si rinvia.

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano.

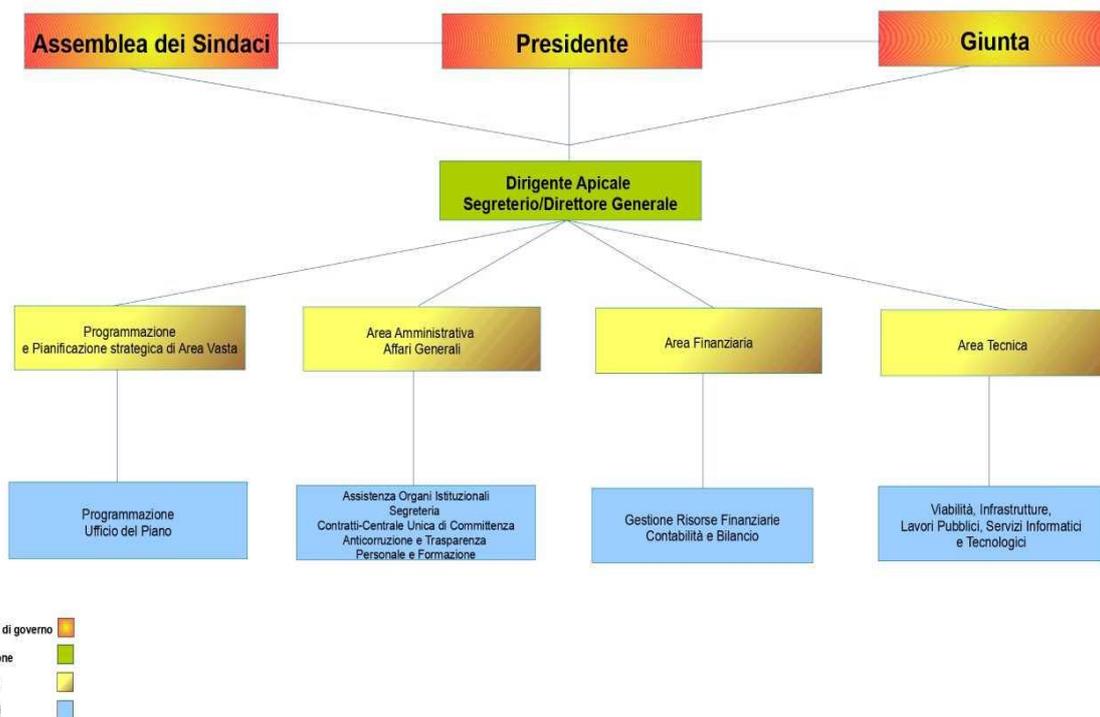
Sottosezione 3.1. Struttura Organizzativa

Con deliberazione di Giunta della Rete Metropolitana del Nord Sardegna n. 13 del 23.10.2019 è stata disposta la revisione della Macro struttura e delle Aree Operative dell'Ente. Attualmente l'Ente Metropolitano dispone del seguente assetto macrostrutturale:

Funzionigramma/Organigramma



RETE METROPOLITANA DEL NORD SARDEGNA MACROSTRUTTURA
allegato a) alla deliberazione della Giunta Metropolitana n. __ del ____



Tutti i Settori sono coordinati e diretti da un Dirigente Apicale con funzioni di Direttore e Segretario Generale. Ai sensi dell’art.27 del vigente Statuto, il Dirigente Apicale “svolge i compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell’Ente in ordine alla conformità dell’azione amministrativa alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti e sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili dei servizi e/o di procedimento coordinandone l’attività. Al Dirigente apicale e ai Dirigenti spettano, per i settori di competenza, tutti i compiti, compresa l’adozione di atti che impegnano l’amministrazione verso l’esterno, che la legge e lo Statuto espressamente non riservino agli organi di governo dell’Ente nonché tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall’organo politico”.

Come da deliberazione giuntale n. 13/2019 la struttura tecnico-amministrativa è così composta:

Settore Programmazione e Pianificazione strategica di Area Vasta:

Area Amministrativa – Affari Generali:

Area Finanziaria: si occupa principalmente della gestione delle risorse finanziarie e di tutti gli adempimenti in materia di contabilità e bilancio dell’Ente.

Area Tecnica: si occupa principalmente della gestione della viabilità e degli assetti infrastrutturali dell'Ente, della gestione delle procedure afferenti ai lavori pubblici e della gestione dei servizi informatici e tecnologici dell'Ente.

Al fine di poter perseguire le proprie finalità istituzionale e quelle discendenti dalla attuazione del citato "Progetto di Sviluppo territoriale PST CRP 32", la Rete, a seguito della nomina mediante incarichi a scavalco delle figure apicali dell'Ente ovvero del Dirigente Apicale, del Responsabile dell'Area Amministrativa, Finanziaria, Tecnica e della Programmazione e pianificazione di area vasta, ha provveduto, con determinazione dirigenziale n. 09 del 11.09.2020 e ss.mm.ii ad una organizzazione interna del personale ceduto in avvalimento dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete medesima, in forza della deliberazione assembleare n. 1/2020, recante "Approvazione schema di convenzione ex art. 5, comma ter della L.R. Sardegna n. 12/2005 come modificata con L.R. n. 18/2011. Avvalimento delle strutture dei Comuni della Rete per il perfezionamento delle azioni e degli interventi di cui al Progetto di Sviluppo territoriale PST CRP 32 "Rete Metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città".

Sottosezione 3.2. Organizzazione del lavoro agile.

La seguente sottosezione delinea l'organizzazione del lavoro agile (*smart working*), secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative ed in quanto compatibili con la realtà di un ente privo di personale dipendente, quale strumento per lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto nelle pubbliche amministrazioni.

Il ricorso a tale strumento appare fondamentale e necessario, considerato che il personale ceduto in avvalimento da parte dei Comuni e *partner* aderenti alla Rete svolge la propria attività lavorativa, a favore della Rete medesima, fino ad un massimo del 50% del tempo previsto dal contratto individuale di lavoro o per ulteriori 12 ore settimanali rispetto al contratto di lavoro sottoscritto con l'Ente di appartenenza. In ragione di tale organizzazione interna ed in assenza di personale diretto dell'Ente Metropolitan, nella presente sezione si procederà a disciplinare il lavoro agile in maniera semplificata senza procedere alla predisposizione di un Piano Organizzato del Lavoro Agile (POLA). Inoltre, l'assenza di personale e di rappresentanza sindacale, non consente di concertare con le OO.SS. eventuali principi e criteri per l'organizzazione del lavoro agile. Nelle successive sotto-sezioni verranno disciplinate in maniera semplificata e sintetica le modalità di ricorso al lavoro agile, considerato che parte del personale in avvalimento svolge la sua attività lavorativa anche da remoto e nei limiti delle vigenti convenzioni di avvalimento.

Sottosezione 3.2.1. Riferimenti normativi

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella Legge 7 agosto 2015, n.124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che con l’art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche” stabilisce che: *“le amministrazioni,... adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l’attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spatio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n. 81, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l’applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l’accordo individuale e l’utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *“in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”*.

Attraverso la direttiva n. 3/2017, recante le linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione pubblica fornisce indirizzi per l’attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione.

Le linee guida contengono indicazioni inerenti l’organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l’esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all’epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposta come una delle misure più efficaci per affrontare l’emergenza.

Le misure più significative attengono:

- prima previsione del superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione (Art. 18 comma 5 del DL 9 del 2 marzo 2020, che modifica l’articolo 14 della Legge n.124/2015);
- previsione del lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi di cui

alla Legge 81/2017 e anche utilizzando strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione (Art. 87 co 1 e 2 del DL 18 del 17 marzo 2020 e successive modificazioni e integrazioni).

- introduzione del POLA: “Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché' della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano” (Art. 263 comma 4-bis D.L. 34 del 19 maggio 2020);
- indicazioni per le misure di organizzazione del lavoro pubblico in periodo emergenziale (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19.10.2020);
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 09.12.2020 di approvazione delle linee guida per il POLA;
- POLA approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 27 del 25.03.2021. Il Pola si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance;
- legge 17 giugno 2021, n. 87, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, con cui per le amministrazioni pubbliche, in relazione alla organizzazione del lavoro e all'erogazione dei servizi da parte dei lavoratori dipendenti, e mantenendo inalterato il necessario rispetto delle misure di contenimento del fenomeno epidemiologico e della tutela della salute adottate dalle autorità competenti, sono state confermate le previsioni introdotte dal D.L. 30 aprile 2021 n. 56, ed in particolare:
 - la proroga fino al 31 dicembre 2021 delle modalità di lavoro agile in attesa della definizione della disciplina da parte dei contratti collettivi e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con continuità ed efficienza;
 - in linea con l'esigenza di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici, la previsione in base al POLA, redatto ogni anno dalle amministrazioni, che a regime almeno

- il 15% dei dipendenti, per le attività compatibili, possa avvalersi del lavoro agile senza che gli stessi subiscano penalizzazioni nella progressione di carriera e nel riconoscimento di professionalità apprestando strumenti di verifica periodici dei risultati conseguiti;
- ritorno al lavoro in presenza quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche (DPCM 23 settembre 2021 pubblicato in GURI n. 244 del 12 ottobre 2021 inerente Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni);
 - indicazioni per le misure organizzative da adottare per il rientro in presenza del personale dipendente (Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8/10/2021 pubblicato in GURI n. 245 del 13 ottobre 2021), che all'art. 1 dispone che le pubbliche amministrazioni *“adottano le misure organizzative previste dal presente decreto per il rientro in presenza del personale dipendente. Per rientro in presenza si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sede di servizio.”*;
 - linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni: *“nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2019-21 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile. Esse hanno l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparente, che favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative”*;
 - delle pubbliche amministrazioni, consentendo, ad un tempo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata”;
 - Circolare dei ministri per la Pubblica amministrazione e del Lavoro pubblicata il 05.01.2022, destinata a sensibilizzare le amministrazioni pubbliche e i datori di lavoro privati a usare pienamente tutti gli schemi di lavoro agile già presenti all'interno delle rispettive regolazioni contrattuali e normative;
 - con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021, le Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, cessano la loro efficacia per tutte le parti non compatibili con lo stesso.

Sottosezione 3.2.2. Modalità e condizioni abilitanti allo svolgimento della prestazione in regime di lavoro agile

Attività smartabili e dotazione tecnologica.

Tutte le attività poste in essere dalle diverse aree/settori dell'Ente sono da considerarsi smartabili.

Inoltre, al fine di poter consentire il ricorso al lavoro agile, l'Ente metterà a disposizione del personale in avvalimento e compatibilmente con le disponibilità finanziarie, le seguenti dotazioni e strumentazioni tecnologiche:

A. Dotazione Tecnologica

L'Ente potrà, a sua esclusiva discrezione, mettere a disposizione del dipendente autorizzato, e per le attività lavorative da svolgersi in modalità di lavoro agile, dispositivi portatili muniti di pacchetto *office* e sistemi di protezione *antivirus e software* necessari per il collegamento a distanza.

Il dipendente dovrà in ogni caso espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile concordata, anche avvalendosi di propri supporti informatici quali *personal computer, tablet, smartphone* o quant'altro.

B. Dotazione di strumentazione da parte dell'Ente

L'Ente garantisce la conformità alle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza.

Il dipendente si impegna a custodire con la massima cura e a mantenere integra la eventuale strumentazione fornita, o comunque la strumentazione utilizzata nello svolgimento della propria attività, in modo tale da evitarne il danneggiamento e lo smarrimento; il dipendente si impegna, inoltre, a utilizzare siffatta strumentazione in conformità con le istruzioni ricevute.

Gli strumenti di lavoro aziendali eventualmente affidati al personale dovranno essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile.

La manutenzione della strumentazione e dei relativi *software* forniti dalla Rete Metropolitana è a carico dell'Ente.

La connessione dati (Internet) per lo svolgimento in modalità di lavoro agile è ad esclusivo carico del dipendente.

C. Utilizzo di strumentazione del dipendente

Il dipendente potrà aderire all'Accordo individuale anche nel caso in cui l'Ente non sia in grado di provvedere alla fornitura dell'attrezzatura tecnologica, utilizzando strumenti nella propria disponibilità, se ritenuti idonei dall'Ente. A tal fine il dipendente nell'Accordo individuale dichiarerà di utilizzare strumentazione a propria disposizione e in particolare computer con sistema operativo adeguato alle caratteristiche richieste dall'Ente.

Al fine di garantire le comunicazioni telefoniche nelle giornate di lavoro agile il dipendente potrà utilizzare il proprio apparecchio cellulare.

I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del dipendente.

Ulteriori costi sostenuti dal dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità, linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Ente.

Eventuali impedimenti tecnici (come malfunzionamento della linea dati o problemi di comunicazione telefonica) allo svolgimento dell'attività lavorativa durante il lavoro agile dovranno essere tempestivamente comunicati al fine di dare soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, saranno concordate con il proprio responsabile le modalità di completamento della prestazione mediante il rientro del dipendente nella sede di lavoro.

Accordo individuale

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'Accordo individuale tra il dipendente in avvalimento ed il Dirigente Apicale.

Nell'accordo devono essere definiti:

- durata dell'accordo;
- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali assegnati all'Ente;
- l'individuazione delle giornate settimanali in cui viene svolta l'attività di lavoro agile;
- l'indicazione dei luoghi prevalenti in cui verrà svolta l'attività;
- la strumentazione tecnologica da utilizzare;
- fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
- gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati. All'accordo è allegata l'informativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori in lavoro agile.

Trattamento economico del personale

E' garantita parità di trattamento economico e normativo per il personale in avvalimento che aderisce al lavoro agile come da convenzioni di avvalimento.

Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il personale avrà cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, anche esterni alle sedi dell'Ente Metropolitano e/o dell'Ente di appartenenza del lavoratore in avvalimento, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e, quindi, idonei all'uso abituale di supporti informatici. Tali luoghi non devono comportare rischio l'incolumità del dipendente, né compromettano la

riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio servizio. In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate. E' inoltre necessario che il luogo ove si svolge l'attività non metta a repentaglio la strumentazione dell'Ente. Nelle giornate di lavoro agile i lavoratori utilizzeranno prioritariamente spazi chiusi privati (in primo luogo il proprio domicilio abituale, ma non esclusivamente), spazi in strutture pubbliche attrezzate per l'accoglienza e il collegamento e spazi in altre Amministrazione pubbliche con le quali siano previste attività di collaborazione già strutturate e convenzionate. E' necessario fornire un'indicazione del luogo prevalente (o dei luoghi) al fine della corretta copertura INAIL in caso di infortuni sul lavoro. Eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati alle strutture di appartenenza per le necessarie denunce. L'individuazione di uno o più luoghi prevalenti può essere dettata da esigenze connesse alla prestazione lavorativa o dalla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative. Il lavoratore agile può chiedere di poter modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro presentando richiesta scritta (anche a mezzo e-mail) al proprio Responsabile di riferimento o al Dirigente Apicale nel caso in cui la richiesta provenga da un Responsabile, il quale, valutatane la compatibilità, autorizza per scritto (anche a mezzo e-mail) il mutamento: lo scambio di comunicazioni scritte, in tal caso, è sufficiente ad integrare l'Accordo individuale, senza necessità di una nuova sottoscrizione.

Orario di lavoro e disconnessione

L'attuazione del lavoro agile non modifica la regolamentazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente in avvalimento, il quale farà riferimento al normale orario di lavoro con le caratteristiche di flessibilità temporali proprie del lavoro agile nel rispetto, comunque, dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e secondo quanto previsto dalle convenzioni di avvalimento sottoscritte tra la Rete e gli Enti di appartenenza. Nell'ambito delle modalità di esecuzione della prestazione, definite nell'accordo individuale, sono individuate le giornate nella settimana in cui l'attività è svolta in modalità lavoro agile, che potrà, comunque, essere oggetto di modifica nel corso di validità dell'accordo. L'eventuale mal funzionamento delle dotazioni tecnologiche che renda impossibile la prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere tempestivamente segnalato dal dipendente sia al fine di dare soluzione al problema che di concordare con il proprio Responsabile/Direttore le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove possibile, il rientro nella sede di lavoro.

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole:

- fascia di contattabilità , nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari.

– fascia di inoperabilità, nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione ai sensi di legge.

Formazione lavoro agile

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione, l'Ente compatibilmente con le disponibilità finanziari, provvederà ad organizzare corsi mirati al lavoro agile.

Sottosezione 3.3. Piano triennale del Fabbisogno di Personale

L'entrata in vigore della L.R. Sardegna n. 7 del 31 marzo 2021 inerente: *“Riforma dell’assetto territoriale della Regione. Modifiche alla legge regionale n. 2 del 2016, alla legge regionale n. 9 del 2006 in materia di demanio e disposizioni urgenti in materia di svolgimento delle elezioni comunali”*, che dispone la soppressione della Rete Metropolitana del Nord Sardegna, pone l'Ente Metropolitan in una condizione di estrema difficoltà nella programmazione pluriennale dei propri fabbisogni interni. Inoltre, le risorse finanziarie trasferire alla Rete solo a rendicontazione delle spese sostenute nella precedente annualità per il coordinamento ed attuazione del *“Progetto di Sviluppo Territoriale – PST”- “Rete metropolitana del Nord Sardegna, un territorio di città”*, nonché per la gestione delle funzioni associate convenzionate, rendono difficoltoso uno stanziamento di risorse per il Personale negli appositi capitoli di bilancio. Inoltre, ad oggi, non vi sono precise volontà dei comuni aderenti alla Rete di voler cedere le rispettive capacità assunzioni a favore della Rete medesima. Recentemente la Legge regionale Sardegna 9 marzo 2022, n. 3, all'art.2, al comma 5, ha dato indicazioni in merito ad ulteriori linee di finanziamento a favore dell'Ente metropolitan, precisando che: *“Nelle more della completa attuazione della fase di transizione di cui all'articolo 23 della legge regionale n. 7 del 2021 e della conseguente entrata in funzione della Città metropolitana di Sassari, la Regione provvede nell’ambito delle risorse europee, nazionali e regionali iscritte in bilancio, a garantire alla Rete Metropolitana di Sassari le medesime risorse destinate alla Città metropolitana di Cagliari. A tal fine è autorizzata la spesa di euro 50.000 per l'anno 2022, a valere sulle risorse destinate alla programmazione territoriale e alla programmazione unitaria iscritte in conto della missione 14, programma 01, titolo 1, per l’assistenza tecnica nella progettazione degli interventi da inserire nella Programmazione europea in fase di approvazione”*. A ciò si aggiunga che ai sensi dell'art. 23, comma 6, della L.R. Sardegna n. 7 del 31 marzo 2021, sino all’effettivo subentro del nuovo ente Città Metropolitana di Sassari, quello preesistente, ovvero l'ente Metropolitan, rimanga nel pieno della sua legittimità operativa, amministrativa e gestionale.

In ragione di quanto esposto, ed in attesa di una compiuta attuazione dell'art.2, al comma 5, citata L.R. n. 3/2022 che consenta una stabilità nella erogazione di adeguate risorse finanziari a favore della Rete

Metropolitana del Nord Sardegna, si rappresenta di seguito la consistenza minima di personale di cui l'Ente si dovrebbe dotare:

Dotazione Organica 2023-2025				
Area Amministrativa-Affari Generali				
Servizio Assistenza Organi Istituzionali				
Servizio Anticorruzione e Trasparenza				
Servizio Personale e Formazione				
Servizio Segreteria				
Servizio Contratti-Centrale Unica di Committenza				
Area professionale	Profilo	Posti	Tipologia	Copertura
Dirigente/Responsabile EQ*	Responsabile	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Vacante
Istruttore	Amministrativo	1	Tempo parziale	Vacante
TOTALE UNITA'		3		
Settore Programmazione e Pianificazione strategica di Area Vasta				
Servizio Programmazione				
Servizio Ufficio del Piano				
Area professionale	Profilo	Posti	Tipologia	Copertura
Dirigente/Responsabile EQ*	Responsabile	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Vacante
TOTALE UNITA'		2		
Area Finanziaria				
Servizio Gestione Risorse Finanziarie				
Servizio Contabilità e Bilancio				
Area professionale	Profilo	Posti	Tipologia	Copertura
Dirigente/Responsabile EQ*	Responsabile	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Vacante
Istruttore	Amministrativo	1	Tempo parziale	Vacante
TOTALE UNITA'		3		

Area Tecnica				
Servizio Viabilità, Infrastrutture, Lavori pubblici				
Servizio Informatici e Tecnologici				
Area professionale	Profilo	Posti	Tipologia	Copertura
Dirigente/Responsabile EQ*	Responsabile	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Tecnico	1	Tempo pieno	Vacante
Istruttore	Tecnico	1	Tempo parziale	Vacante
TOTALE UNITA'		4		

Area Tecnica				
Servizio Viabilità, Infrastrutture, Lavori pubblici				
Servizio Informatici e Tecnologici				
Area professionale	Profilo	Posti	Tipologia	Copertura
Dirigente/Responsabile EQ*	Responsabile	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Amministrativo	1	Tempo pieno	Vacante
Funzionario	Tecnico	1	Tempo pieno	Vacante
Istruttore	Tecnico	1	Tempo parziale	Vacante
TOTALE UNITA'		4		

*Responsabile EQ	Responsabile ex art. 16 CCNL Funzioni Locali 2019-2021
-------------------------	---

Come precedentemente evidenziato l'assenza di risorse stabili rende difficile attuare una adeguata programmazione dei fabbisogni ed una efficace pianificazione delle assunzioni di personale.

Per sopperire ad esigenze legate alle numerose attività sia amministrativo-burocratiche sia tecniche che non possono essere certamente assolte dalle ridotte unità di personale cedute in avalimento, fino ad un massimo del 50% del tempo previsto dal contratto individuale di lavoro, dai Comuni e *partner* aderenti alla Rete (ad oggi pari al n. di 7 unità *part-time*), l'Ente ricorre all'istituto della somministrazione lavoro mediante qualificate Agenzie di somministrazione lavoro ed a contratti di collaborazione occasionale. Tali figure vanno a fronteggiare le forti e significative carenze di personale non compensate con lo strumento dell'avvalimento condiviso di personale.

Sezione 4. Monitoraggio

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

Come meglio precisato in premessa la presente sezione del PIAO formalmente, non andrebbe implementata, considerato, però, che, una parte relativa al monitoraggio è intrinsecamente e strutturalmente caratterizzante la programmazione anticorruzione, la stessa verrà alimentata e documentata.