



**COMUNE DI QUARTU SANT'ELENA – COMUNI DE QUARTU SANT'ALENI**

*Città Metropolitana di Cagliari*

---

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE**

## Sommario

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

## Premessa

### **IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

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

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

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

Il comune di Quartu Sant'Elena, al fine di non interrompere il ciclo di gestione della performance relativamente al triennio 2022-2024, ha definito ed assegnato gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa per l'anno 2022, con Delibere della Giunta Comunale n. 25 del 02/02/2022 e n. 58 del 04/03/2022 e si rimanda a tali atti per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

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

In particolare viene data evidenza:

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

## Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

### 1.1. CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE

Il Comune di Quartu Sant'Elena è un comune italiano di 68.430 abitanti e fa parte della Città Metropolitana di Cagliari, è un ente locale autonomo, rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo.

**Il Comune persegue le seguenti finalità istituzionali:**

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

### 1.2. COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI

**Per il perseguimento delle proprie finalità il Comune di Quartu Sant'Elena svolge le seguenti funzioni:**

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

acustico - Gestione dei rifiuti - Risorse idriche e difesa del suolo – Viabilità – Trasporti - Protezione civile - Istruzione scolastica - Beni culturali - Attività culturali – Sport.

Per lo svolgimento delle funzioni assegnategli il Comune ha suddiviso le attività su 12 settori:

<b>SETTORE 1 GABINETTO, ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MANDATO, POLITICHE DI GENERE</b>
<b>SETTORE 2 PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA – CONTROLLO DI GESTIONE- CONTROLLO PARTECIPATE</b>
<b>SETTORE 3 CULTURA - TRADIZIONI POPOLARI – LINGUA SARDA- PUBBLICA ISTRUZIONE - SPORT</b>
<b>SETTORE 4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>
<b>SETTORE 5 AFFARI GENERALI - ORGANI ISTITUZIONALI - SERVIZI DEMOGRAFICI - URP</b>
<b>SETTORE 6 POLITICHE SOCIALI E GENERAZIONALI</b>
<b>SETTORE 7 OPERE PUBBLICHE–PIANIFICAZIONE MOBILITA’</b>
<b>SETTORE 8 EDILIZIA PRIVATA</b>
<b>SETTORE 9 AMBIENTE E SERVIZI TECNOLOGICI</b>
<b>SETTORE 10 ENTRATE – PATRIMONIO E DEMANIO – SIC-URTD E INNOVAZIONE PROVVEDITORATO - ECONOMATO</b>
<b>SETTORE 11 PIANIFICAZIONE URBANISTICA – PIANIFICAZIONE STRATEGICA – SUAPE- FONDI U.E. - PAESAGGIO - ATTIVITÀ PRODUTTIVE – PROMOZIONE DEL TERRITORIO- TURISMO</b>
<b>SETTORE 12 POLIZIA MUNICIPALE - PROTEZIONE CIVILE – MOBILITÀ E TRAFFICO</b>

Il Comune di Quartu Sant’Elena ha sede legale a Quartu Sant’Elena in via Eligio Porcu n. 141, ed ha uffici dislocati in via Roma n. 30, il Settore Opere Pubbliche, in viale Colombo n. 179, Settori Ambiente e Polizia locale, via Cilea n. 19, Settore Politiche Sociali e Generazionali e in Via Brigata Sassari n. 35, l’Ufficio del Sindaco.

Il Comune di Quartu Sant’Elena inoltre per la sua mission si avvale altresì di 3 Società Partecipate e 2 Enti Pubblici Partecipati come di seguito indicato:

<b>ITS AREA VASTA S.c.a.r.l.</b>	<b>Realizzazione e gestione del sistema di Sviluppo integrato della piattaforma telematica di ausilio alla mobilità nell'area vasta di Cagliari</b>
<b>CTM S.p.a.</b>	<b>Trasporti e mobilità nell'area vasta</b>
<b>ABBANO S.p.a.</b>	<b>Gestione servizio idrico integrato</b>
<b>CONSORZIO DEL PARCO REGIONALE DEL MOLENTARGIUS SALINE</b>	<b>Gestione del Parco Regionale del Molentargius Saline</b>
<b>ENTE DI GOVERNO PERL'AMBITO DELLA SARDEGNA (E.G.A.S.)</b>	<b>Organizzazione servizio idrico integrato</b>

## Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

### 2.1 VALORE PUBBLICO

Con la delibera del Consiglio Comunale n. 89 del 25/11/2020 sono stati approvati gli indirizzi generali di governo per il quinquennio 2020-2025 ai sensi dell’art. 40, comma 2 e 46, comma 3, del D.Lgs. 267/2000, nonché dell’art. 47, comma 2, dello Statuto Comunale. Tali indirizzi individuano gli obiettivi strategici da assumere a base dell’azione di programmazione annuale e pluriennale. Di seguito vengono riportati gli indirizzi di governo articolati in undici macrotemi:

## LAVORO

Il lavoro è un diritto ed è un mezzo fondamentale di realizzazione dell'individuo. Compito dell'Amministrazione comunale è quello di indirizzare lo sviluppo armonioso e sostenibile delle iniziative legate alle vocazioni del territorio quartese, facilitando l'insediamento di nuove attività, promuovendo occasioni di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, perseguendo l'obiettivo di un'occupazione buona e stabile per tutti.

Per fare questo, l'Amministrazione intende promuovere iniziative di affiancamento alla costruzione del percorso lavorativo e della ricerca del lavoro, agendo sul fronte dell'orientamento dei ragazzi in età scolare, promuovendo occasioni di reimpiego per chi è stato precocemente espulso dal mercato lavorativo, dialogando con rappresentanze di settore, sindacali, enti di formazione e agenzie di promozione al fine di creare momenti di incontro fra domanda ed offerta di lavoro nel territorio, al fine di raggiungere la piena occupabilità. Parte di questa strategia è il nostro impegno a promuovere un nuovo approccio pubblico nei confronti dei cittadini e delle imprese, agile e sburocratizzato, basato sul dialogo costante e su un accesso semplice e veloce ai servizi offerti dagli uffici comunali. Il Comune intende generare opportunità di occupazione a favore dei giovani, dei lavoratori e dei disoccupati, dei liberi professionisti e delle partite IVA. Si intende costituire lo sportello per le Start up innovative, in grado di orientare i futuri imprenditori sulla conoscenza dei fondi e degli strumenti finanziari a sostegno dell'attività economica, per dare assistenza nell'accesso ai bandi, creare occasioni di incontro con stakeholders pubblici, investitori e imprese. Verranno implementate forme di sostegno all'occupazione anche mediante leva fiscale e tariffaria a sostegno degli operatori economici disponibili ad assumere. Con i progetti PUAC (Progetti Utili Alla Collettività) si intende coinvolgere attivamente gli oltre 2300 beneficiari del reddito di cittadinanza nella Città di Quartu in progetti utili alla collettività nei seguenti ambiti: culturale, artistico, ambientale e di tutela dei beni comuni, mettendo a disposizione un monte ore compatibile con le altre attività svolte. L'amministrazione si impegna inoltre ad istituire una piattaforma del crowdfunding civico per il sostegno alla microimpresa: il Comune selezionerà dei progetti mediante bando e li pubblicherà all'interno della piattaforma dove i cittadini potranno scegliere quelli che intendono finanziare con una donazione libera. Se il progetto raggiunge la soglia di sostenibilità, l'amministrazione lo premierà attraverso sgravi ed ulteriori incentivi.

## SOCIALE

Quartu vuole essere una città viva, aperta, solidale. Ed ancora di più vuole esserlo ora, in un momento così straordinario e difficile in cui serve l'aiuto di tutti e nessuno va lasciato indietro. Per questo ci impegniamo a sottoscrivere un Patto di Comunità con la cittadinanza quartese: nei prossimi cinque anni lavoreremo per la crescita ed il benessere individuale e collettivo della nostra comunità, senza discriminazioni per l'età, la salute, l'etnia, il censo, l'appartenenza di genere, la religione, l'orientamento affettivo/sexuale.

È necessaria un'opera straordinaria di ricucitura del tessuto sociale, frantumato e disperso dopo l'esperienza del lock down. Pensiamo ad una città che garantisce dignità a ciascuno, che aiuta gli anziani e le persone senza reddito, che sostiene ogni tipo di famiglia e i singoli. Una città che, soprattutto, promuove la solidarietà collettiva e il reciproco sostegno, incoraggiando le rappresentanze di cittadini riunite in Comitati di Quartiere dove l'amministrazione si impegna ad istituire dei punti di ascolto permanenti dedicati alle problematiche dei più deboli, di chi è solo e di chi non ce la fa. La nostra vuole essere un'azione di sostegno ad ampio spettro sulla comunità. Vogliamo restituire a tutti parità di accesso ai servizi e alle opportunità, incoraggiando la partecipazione attiva alla creazione di percorsi individuali e collettivi, inquadrati nel contesto della comunità cittadina, promuovendo le relazioni fra le persone, rafforzando i servizi esistenti e creandone di nuovi, nell'ottica della promozione dei diritti e del contrasto alla discriminazione di ogni tipo: per questo pensiamo ad un pacchetto di servizi e di iniziative a sportello rivolte ai genitori separati, alle vittime di violenza, a chi per la propria condizione fisica o di genere viene emarginato (Sportello Antidiscriminazione). Pensiamo alle vecchie e alle nuove povertà, con la creazione di uno specifico Osservatorio animato dalle realtà del Terzo Settore ed in grado di supportare l'azione dell'amministrazione rendendola capillare e incisiva ovunque. Pensiamo ai più giovani e al mondo della scuola, nella cui sede promuovere iniziative atte alla tolleranza reciproca, alla lotta di fenomeni di bullismo, alle devianze giovanili, al contrasto della dispersione scolastica. Eguale attenzione va posta nei confronti degli anziani e delle persone sole, attorno a cui vogliamo tessere una grande rete di solidarietà, di relazioni ricreate, di servizi: con nuovi spazi dedicati alla socialità e all'incontro, sistemi di monitoraggio per la salute innovativi e con controllo a distanza, trasporti dedicati a chiamata, nuove opportunità di coinvolgimento nella vita attiva della comunità.

## PRODUZIONE E TURISMO

Quartu può sprigionare la sua competitività in nuove direzioni, riscoprendo le sue vocazioni e affiancandole a nuove attitudini, valorizzando il suo straordinario capitale umano e di saperi, cogliendo le opportunità del mondo senza confini grazie all'interconnessione digitale e alle innovazioni di processo che possono creare i presupposti

per la nascita di una vera e propria filiera integrata delle produzioni locali e dell'agroalimentare di qualità, dell'accoglienza e del turismo sostenibile, della promozione culturale ed artistica, in stretta connessione con il territorio circostante e la realtà metropolitana in cui è inserita. Come centro di produzione e di servizi, Quartu finora ha rivolto prevalentemente il suo sguardo verso il polo urbano del capoluogo e dell'hinterland. Ma grazie alle sue peculiarità ed ai suoi attributi ambientali e climatici, può a buon diritto ambire ad essere Città del mare, del buon vivere e benessere a portata di tutti. Quartu può diventare la porta d'accesso e la meta privilegiata del turismo costiero ed ambientale nel Sud dell'isola, può offrire il meglio delle sue produzioni agricole ed artigianali, può diventare un punto di riferimento importante per l'elaborazione scientifica e culturale in campo ambientale, per la formazione dei giovani e per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro nel segmento del turismo naturalistico, attraverso un patto di sistema fra Università, enti di formazione e di ricerca, istituzioni. Quartu può diventare capofila delle iniziative di marketing territoriale e dell'offerta di filiera del Sud Sardegna: una vetrina completa che grazie al potenziale di diffusione della rete può promuovere il saper fare della nostra comunità e del nostro territorio, la cultura, le tradizioni, l'artigianato artistico e la produzione agroalimentare locale certificata dalla Denominazione Comunale di Origine (De.Co). Un patrimonio straordinario che può innescare processi virtuosi di crescita economica e nuove opportunità di investimento e di impiego, che la nostra Amministrazione intende valorizzare come asse portante del suo mandato.

#### AMBIENTE

Quartu vive all'interno di uno straordinario contesto territoriale, che comprende un variegato insieme di luoghi, dalla costa alle zone umide, dal paesaggio rurale dell'entroterra a quello collinare e montano. Quartu ha l'ambizione di riuscire a recuperare il suo ruolo di mediazione fra ambiente e città, ricucendo gli strappi creati dall'inurbamento massivo dell'entroterra costiero e dalla progressiva perdita di funzione delle campagne. Consapevole degli errori del passato, oggi la città può stringere un nuovo Patto con l'Ambiente e il territorio, riscoprendone le vocazioni naturali e assegnando loro nuove funzioni, con valore aggiunto moltiplicato in un'ottica di sistema fra tutela del paesaggio, valorizzazione dei beni naturali, riscoperta e rilancio delle produzioni agricole di qualità, accoglienza e sviluppo sostenibile.

Per questo serve pensare i luoghi intorno alla città non più come contesti dispersi, ma in un'ottica di continuità in termini visivi, funzionali, di servizio, di produzione e di sviluppo sostenibile, a partire dal Litorale quartese dove occorre definire con chiarezza i confini che delimitano lo spazio di insediamento urbano rispetto all'ambiente circostante, con interventi mirati al completamento dei servizi, al risanamento dei luoghi, alla tutela e alla valorizzazione degli ambiti naturalistici e faunistici di maggior pregio.

Occorre finalmente realizzare il piano di valorizzazione e riqualificazione del Parco del Molentargius, implementare i percorsi naturalistici e le attività turistico-ambientali legate alla fruizione delle aree umide, dove incoraggiare anche il wellness e l'attività di ricerca scientifica qualificata. Contestualmente, va rilanciata l'azione di protezione e conservazione delle fasce dunali costiere, in un'ottica integrata di ripristino degli habitat e di gestione dell'intero ambito costiero, anche attraverso il reperimento di nuove risorse derivanti dagli appositi fondi europei. L'esigenza di ricreare la continuità fra il paesaggio urbano e quello naturale è un punto strategico della visione della nuova Quartu che si intende realizzare, a partire dalle politiche energetiche a basso impatto e basso consumo che l'amministrazione intende introdurre con l'incentivo all'utilizzo delle fonti energetiche rinnovabili sia nei contesti pubblici che in quelli privati, con lo studio del nuovo Piano della Mobilità che ridefinisca il flusso di traffico interno alla città e che incentivi l'utilizzo di veicoli sostenibili, car sharing, bike sharing, contestualmente ai nuovi percorsi ciclo-pedonali, ed infine promuova l'integrazione della metropolitana di superficie con le reali esigenze di spostamento dei quartesi verso l'hinterland ed il capoluogo. In questo contesto, Quartu intende ricoprire un ruolo di protagonista attivo e responsabile nella lotta ai cambiamenti climatici e nella ridefinizione del paradigma di "vivibilità". Quartu vuole fare la sua parte con un grande progetto di Forestazione urbana, che punta alla creazione di aree ad alta densità di verde offrendo benefici ambientali, ecologici, economici e sociali diretti e tangibili per tutti, migliorando la salute e la qualità della vita dei nostri bambini e dei nostri anziani e sostenendo il benessere generale dei gruppi sociali meno privilegiati.

Quartu vuole diventare un modello di Smart City competitivo all'interno dell'area metropolitana, completando l'infrastrutturazione WiFi in tutta la città ed incentivando la mappatura e la digitalizzazione dei servizi. Quartu oggi è titolare di un immenso patrimonio urbano per lo più destrutturato e privo di funzione che necessita di essere radicalmente ripensato e restituito alla collettività: per questo ci candidiamo a diventare il nuovo Polo dell'Urban Design dell'area metropolitana, mettendo in evidenza i concetti di recupero, di innovazione sostenibile e di pianificazione in spirito di radicale discontinuità rispetto al passato: al centro dell'ambiente urbano devono esserci le persone e il loro benessere. La vita degli individui, dei bambini, degli anziani, deve essere inserita dentro spazi

funzionali e di qualità, frutto di una pianificazione attenta, capace di attirare nuove risorse e talenti e di riprogettare la città rendendola un luogo di vita bello, completamente rinnovato e coerente con i principi dell'Agenda di sviluppo 2030 dell'Onu.

#### **VOLONTARIATO**

Il settore del volontariato deve essere sostenuto e valorizzato, affinché nell'ambito specifico del suo ruolo possa continuare ad affiancarsi positivamente all'azione del Comune nei più svariati ambiti: dalle politiche sociali a quelle sul benessere e la tutela degli animali, fino alla protezione dell'ambiente, mantenendo il suo carattere autonomo, altruistico e solidale. Il nostro programma per prossimi cinque anni prevede la riapertura della Casa dei Volontari, il reperimento di nuovi spazi da destinare alle attività e agli incontri delle associazioni, nuovi bandi di settore per progetti ed iniziative, la creazione della Consulta del Terzo Settore, ed un piano integrato per la tutela degli animali di affezione che comprenda il censimento degli animali sul territorio, la lotta al randagismo, la riapertura del canile comunale, una campagna di sterilizzazione e di adozione, incontri formativi nelle scuole. Al fine di garantire un maggior presidio del territorio potrà essere istituito un servizio di guardia eco-zoofila operativo nel territorio su base volontaria e non retribuita, con ruolo di monitoraggio a supporto dei cittadini e dell'amministrazione.

#### **SPORT**

Quartu ha una grande tradizione sportiva in diverse discipline come calcio, ciclismo, basket, atletica a cui di recente si sono unite nuove attività come tennis tavolo, arti marziali, nuoto e pallanuoto.

Il settore sportivo negli anni ha dato lustro alla città contribuendo a farla conoscere fuori dai circuiti regionali ed ha svolto un ruolo fondamentale allevando generazioni di giovani e contribuendo e alla lotta contro il disagio e la marginalità sociale. Nonostante tutto ciò, oggi lo sport quartese si ritrova in una condizione di profonda sofferenza, derivante dalla mancata programmazione degli interventi e delle indispensabili manutenzioni degli impianti, e dunque da una progressiva riduzione degli spazi agibili.

Vogliamo tornare ad investire nello sport quartese con azioni concrete di sostegno, ricomponendo la diaspora delle associazioni in fuga dal territorio e censendo le strutture attuali per poi adeguarle alle necessità, dando loro spazi idonei per allenamenti e gare.

Il futuro è nella nascita della Nuova cittadella sportiva di Is Arenas, con la risistemazione del Palazzetto dello sport e dei campi da calcio, delle piste di atletica, tennis, e con uno studio sui servizi e sulle sinergie possibili con il parco di Molentargius. Anche i nuovi percorsi salute e benessere programmati nel lungomare Poetto e nell'area del lago Simbirizzi potranno offrire l'opportunità di svolgere attività fisica gratuitamente, in totale sicurezza, garantendo la fruizione dei beni ambientali naturali del territorio. Nella nuova visione di Quartu città del Mare, è in programma uno studio integrato per aprire il Poetto agli sport acquatici, ampliando l'offerta delle discipline praticabili e dei servizi ad essi connessi.

#### **SCUOLA E CULTURA**

Vogliamo investire sulle basi della nostra identità e delle nostre tradizioni, vivificate attraverso la circolazione delle nuove idee e dei nuovi stimoli digitali. Intendiamo promuovere la diffusione e l'utilizzo della lingua sarda nei documenti della Pubblica amministrazione e negli uffici pubblici, così come nelle scuole. Nel campo dell'educazione scolastica intendiamo promuovere forme di innovazione nell'ambito dell'apprendimento e della didattica, come risposta efficace all'esigenza di rilancio sociale e come antidoto al declino, investendo innanzitutto sui giovani e i giovanissimi, sulla garanzia di continuità e di successo del loro percorso scolastico, garantendo a tutti pari opportunità di accesso alla conoscenza anche attraverso l'implementazione di forme gratuite di didattica a distanza da mettere a disposizione di scuole e agenzie formative. La promozione della cultura e della produzione intellettuale è parte integrante dell'esercizio collettivo verso la creazione di una cittadinanza matura, piena e consapevole, capace di creare un nuovo stile di convivenza dentro percorsi di sviluppo originali, che attraggano flussi di energie e di rinnovato interesse verso la nostra città. Per questo pensiamo di investire nella creazione di una struttura di Coordinamento e valorizzazione delle attività culturali a Quartu che crei incoraggi nuove iniziative e nuovi spazi da destinare alla fruizione degli spettacoli, alla realizzazione di grandi eventi, alla promozione di festival letterari e cinematografici, nella cornice storica del centro cittadino come lungo il litorale quartese del Poetto. Punto centrale del nostro progetto di rilancio culturale è la valorizzazione e la promozione in chiave internazionale dello straordinario patrimonio delle nostre feste tradizionali, prima fra tutte la Festa di Sant'Elena capace di entrare a pieno titolo nel circuito degli eventi religiosi regionali e di attrarre un folto pubblico di fedeli e di turisti. Dalla tradizione all'innovazione, in continuità con la filosofia del recupero e della rigenerazione urbana della nuova Quartu Smart City, si inserisce il recupero e l'utilizzo degli spazi delle ex Fornaci Picci per la creazione della Cittadella e del Museo delle Scienze, aperti alla fruizione degli studenti insieme agli spazi laboratoriali



dedicati all'urban design, alla street art e alle nuove arti visive.

#### RICERCA RISORSE

L'Amministrazione intende costruire una task force esclusivamente dedicata al reperimento dei fondi extracomunali (europei nazionali, regionali), alla loro progettazione e al loro miglior utilizzo. Verrà istituito uno sportello di assistenza tecnica rivolto a giovani e agli imprenditori che intendono candidarsi al ruolo di beneficiari di fondi nazionali ed europei. Nel piano di rafforzamento e reperimento risorse verrà curata anche l'attività dedicata all'attrazione di investimenti attraverso partnership pubblico-private.

#### INCENTIVI E TRIBUTI

Sul fronte degli incentivi e dei tributi, è prevista una premialità per i contribuenti virtuosi attraverso la riduzione della tassa sui rifiuti per buone pratiche di smaltimento ed utilizzo di compostiere presso i privati e riduzione degli imballaggi nelle imprese; la semplificazione delle procedure tributarie attraverso la digitalizzazione e l'utilizzo di smartphones e la conciliazione debiti attraverso piano di rientro per i privati incapienti concordato con gli uffici dell'amministrazione comunale.

#### CASA COMUNE

La trasparenza è la chiave d'accesso che deve governare l'organizzazione e i percorsi all'interno dell'Amministrazione così come verso la collettività. Ciascun dipendente è anzitutto al servizio dei cittadini e per tale motivo è necessario formare il personale per offrire servizi più efficienti, più efficaci e più veloci, in grado di rispondere alle reali esigenze degli utenti e di garantire la tutela del bene comune.

Nel nostro progetto "Casa Comune" per un'amministrazione aperta, trasparente e amica del cittadino abbiamo delineato tre principali direttrici: -Assistenza ai cittadini, con il programma Burocrazia Zero che grazie alla tecnologia e all'informatizzazione garantisce servizi efficienti ai cittadini a portata di click. -Sviluppo Digitale e potenziamento uffici: un programma di riorganizzazione della pianta organica comunale e di formazione costante per i dirigenti comunali; -Semplificazione delle procedure e degli iter burocratici attraverso l'istituzione di un Manager per la Semplificazione. Fra le azioni in primo piano vi è anche l'implementazione degli Open Data per la Trasparenza e per l'efficienza dell'amministrazione. Nelle buone prassi che rientrano nel capitolo Casa Comune rientrano inoltre: aggiornamento del Puc, ristrutturazione dello sportello Suap, istituzione del Bilancio partecipato attraverso il coinvolgimento dei Comitati di Quartiere, nuovo Urp 2.0 per il potenziamento dell'ascolto del cittadino, comunicazione costante attraverso sito istituzionale, app e canali social per informare i cittadini sull'attività dell'amministrazione comunale. Nell'ottica del perseguimento di un rapporto chiaro e costante con il cittadino sarà istituita Giornata annuale della trasparenza: per un'intera giornata il Sindaco, la Giunta ed il personale dell'amministrazione si metteranno a disposizione del cittadino per illustrare e spiegare l'attività del Comune e rispondere ai suoi quesiti e alle sue domande.

#### FLUMINI E LITORALE

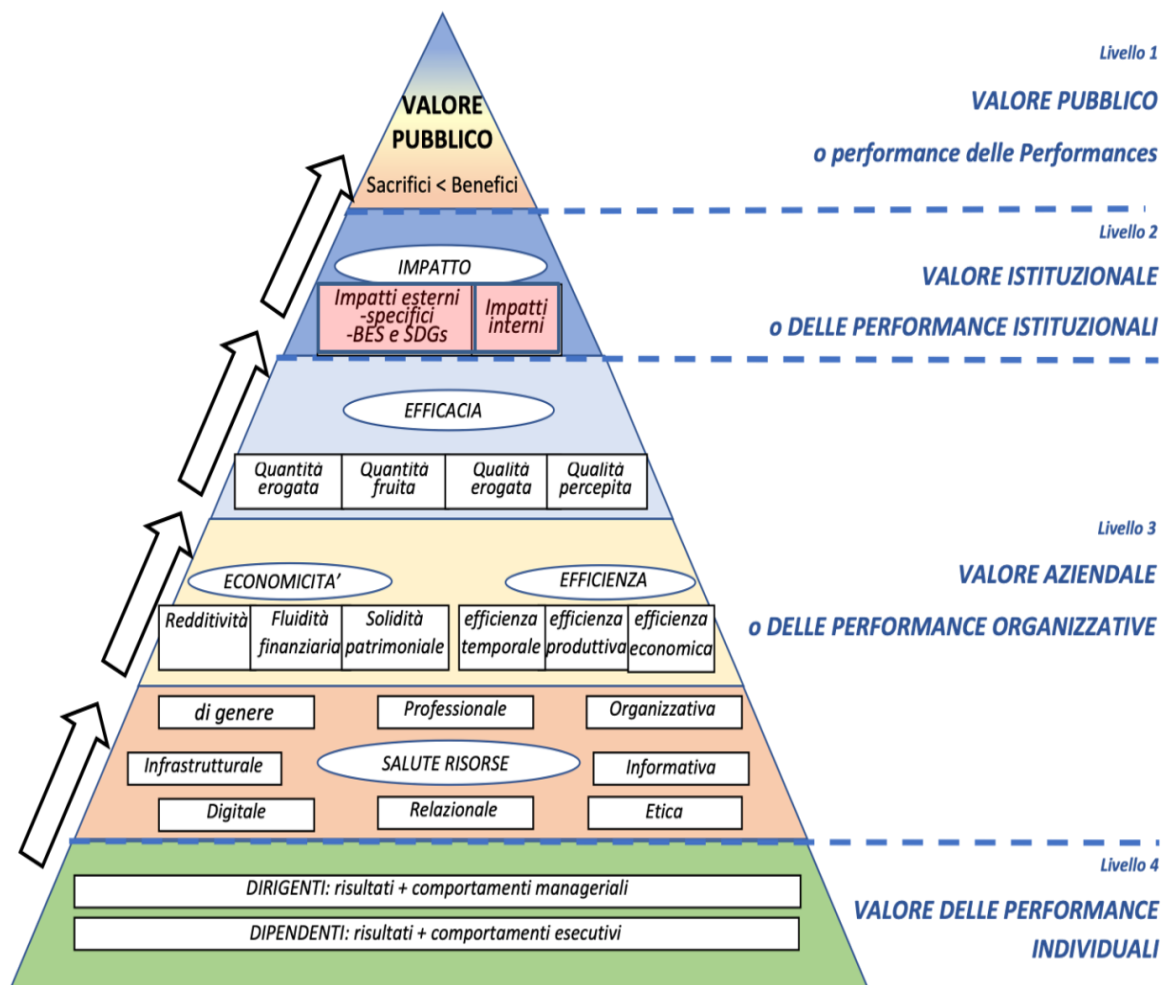
Il progetto nasce dall'esigenza di ridare alla zona di Flumini e di tutto il litorale quella giusta collocazione ed importanza, nell'ambito del Comune di Quartu Sant'Elena, che per troppi anni è stata ignorata e disattesa. Un territorio che parte dal Margine Rosso e giunge sino a Geremeas abbracciando sia il lato costiero che l'entroterra corrispondente, caratterizzato con diverse denominazioni, ma unificato dagli stessi problemi e mancanza totale di molti servizi essenziali. L'idea di base prevede un Assessorato alle politiche del Territorio di Flumini, munito di deleghe in tutte le materie assessoriali, che garantisca un canale diretto tra la periferia e il centro urbano, tra i cittadini ed il loro accesso ai servizi.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 110, del 21/09/2021, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024, nel quale sono stati sviluppati gli obiettivi strategici nella programmazione dell'azione amministrativa annuale e pluriennale.

Secondo le Linee Guida 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica *"L'ente crea Valore Pubblico quando consegue un miglioramento congiunto degli impatti esterni [livello di benessere economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi] ed interni [livello di salute dell'ente]: per creare Valore a favore di cittadini e utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'ente deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili"*.

Per Valore Pubblico in senso stretto si intende il livello complessivo di benessere multidimensionale (economico, sociale, ambientale e/o sanitario ecc.) degli utenti e degli altri stakeholders creato dall'amministrazione pubblica. In fase di programmazione, il *"Valore da creare"* ispira le performance istituzionali, che a loro volta orientano le performance organizzative e quelle individuali. In fase consuntiva, si misura e valuta il contributo delle performance individuali al conseguimento delle performance organizzative, da queste a quelle istituzionali, e quindi al *"Valore generato o consumato"*.

La logica piramidale di generazione di Valore si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei diversi livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel livello 1.



"La piramide del valore" (Deidda Gagliardo)

In questa prima fase di applicazione del Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione, nelle more della pubblicazione delle Linee Guida apposite e in linea con la dottrina economica di riferimento, il Comune ha valutato il Valore Pubblico in base agli impatti che si determineranno a seguito del raggiungimento degli obiettivi di Performance previsti per l'anno 2022.

Come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Quartu Sant'Elena, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 06/09/2011, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n° 249 del 30/12/2014, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell'Amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati per gli anni 2020/2025 con la delibera del Consiglio Comunale n. 89 del 25/11/2020.

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

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

L'impatto sociale, la creazione di valore attraverso prodotti e/o servizi generati dal Comune in grado di migliorare la vita delle persone, prende

in considerazione le ricadute che gli interventi del Comune hanno sulla collettività amministrata in termini, principalmente, di servizi resi alla popolazione.

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

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

Di seguito si evidenzia, per ciascun obiettivo strategico perseguito dal Comune per il quinquennio 2020-2025, il peso dell'impatto (economico, sociale, ambientale e organizzativo), la baseline relativa all'anno 2021 (calcolato in una scala di valori da 1 a 5) e il target previsto al 31/12/2022 (calcolato in una scala di valori da 1 a 5):

VALORE PUBBLICO								
OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2025		IMPATTI			Baseline 2021	Valore pubblico di partenza	Target 2022	Valore pubblico atteso
1_ LAVORO Compito dell'amministrazione comunale è quello di indirizzare lo sviluppo armonioso e sostenibile delle iniziative legate alle vocazioni del territorio quartese, facilitando l'insediamento di nuove attività, promuovendo occasioni di incontro fra domanda ed offerta di lavoro, perseguendo l'obiettivo di un'occupazione buona e stabile per tutti.	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	40%	1		2	
			AMBIENTALE	0%				
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		2	
2_ SOCIALE Quartu vuole essere una città viva, aperta, solidale. Per questo l'Amministrazione si impegna a sottoscrivere un Patto di Comunità con la cittadinanza quartese. L'Amministrazione nei prossimi cinque anni lavorerà per la crescita ed il benessere individuale e collettivo della comunità, senza discriminazioni per l'età, la salute, l'etnia, il censo, l'appartenenza di genere, la religione, l'orientamento affettivo/sexuale.	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	5%	1	1,00	1	1,33
			SOCIALE	90%	1		2	
			AMBIENTALE	0%				
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	5%	1		1	
3_ PRODUZIONE E TURISMO Quartu può sprigionare la sua competitività in nuove direzioni, riscoprendo le sue vocazioni e affiancandole a nuove attitudini, valorizzando il suo straordinario capitale umano e di saperi, cogliendo le opportunità del mondo senza confini grazie all'interconnessione digitale e alle innovazioni di processo che possono creare i presupposti per la nascita di una vera e propria filiera integrata delle produzioni locali e dell'agroalimentare di qualità, dell'accoglienza e del turismo sostenibile, della promozione culturale ed artistica, in stretta connessione con il territorio circostante e la realtà metropolitana in cui è inserita. L'Amministrazione intende valorizzare queste potenzialità come asse portante del suo mandato.	8%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	30%	1		2	
			AMBIENTALE	15%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	5%	1		2	
4_ AMBIENTE Quartu vive all'interno di uno straordinario contesto territoriale, che comprende un variegato insieme di luoghi, dalla costa alle zone umide, dal paesaggio rurale dell'entroterra a quello collinare e montano. Quartu ha l'ambizione di riuscire a recuperare il suo ruolo di mediazione fra ambiente e città. Per questo serve pensare i luoghi intorno alla città non più come contesti dispersi, ma in un'ottica di continuità in termini visivi, funzionali, di servizio, di produzione e di sviluppo sostenibile, a partire dal Litorale quartese dove occorre	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	20%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	20%	1		2	
			AMBIENTALE	50%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		2	

definire con chiarezza i confini che delimitano lo spazio di insediamento urbano rispetto all'ambiente circostante, con interventi mirati al completamento dei servizi, al risanamento dei luoghi, alla tutela e alla valorizzazione degli ambiti naturalistici e faunistici di maggior pregio.								
<p><b>5_VOLONTARIATO</b>                      Il settore del volontariato deve essere sostenuto e valorizzato, affinché nell'ambito specifico del suo ruolo possa continuare ad affiancarsi positivamente all'azione del Comune nei più svariati ambiti: dalle politiche sociali a quelle sul benessere e la tutela degli animali, fino alla protezione dell'ambiente, mantenendo il suo carattere autonomo, altruistico e solidale. L'Amministrazione per i prossimi cinque anni prevede la riapertura della Casa dei Volontari, il reperimento di nuovi spazi da destinare alle attività e agli incontri delle associazioni, nuovi bandi di settore per progetti ed iniziative, la creazione della Consulta del Terzo Settore, ed un piano integrato per la tutela degli animali di affezione.</p>	10%	<b>ESTERNI (Outcome)</b>	ECONOMICO	20%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	60%	1		2	
			AMBIENTALE	15%	1		2	
		<b>INTERNI (Income)</b>	ORGANIZZATIVO	5%	1		2	
<p><b>6_ SPORT</b>                      Quartu ha una grande tradizione sportiva in diverse discipline come calcio, ciclismo, basket, atletica a cui di recente si sono unite nuove attività come tennis tavolo, arti marziali, nuoto e pallanuoto. L'Amministrazione vuole investire nello sport quartese con azioni concrete di sostegno, ricomponendo la diaspora delle associazioni in fuga dal territorio e censendo le strutture attuali per poi adeguarle alle necessità, dando loro spazi idonei per allenamenti e gare.</p>	8%	<b>ESTERNI (Outcome)</b>	ECONOMICO	30%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	50%	1		2	
			AMBIENTALE	10%	1		2	
		<b>INTERNI (Income)</b>	ORGANIZZATIVO	10%	1		2	
<p><b>7_ SCUOLA E CULTURA</b>                      L'Amministrazione intende investire sulle basi della identità e delle tradizioni, vivificate attraverso la circolazione delle nuove idee e dei nuovi stimoli digitali. Intende promuovere la diffusione e l'utilizzo della lingua sarda nei documenti della Pubblica amministrazione e negli uffici pubblici, così come nelle scuole. Nel campo dell'educazione scolastica intende promuovere forme di innovazione nell'ambito dell'apprendimento e della didattica, come risposta efficace all'esigenza di rilancio sociale e come antidoto al declino, investendo innanzitutto sui giovani e i giovanissimi, sulla garanzia di continuità e di successo del loro percorso scolastico, garantendo a tutti pari opportunità di accesso alla conoscenza anche attraverso l'implementazione di forme gratuite di didattica a distanza da mettere a disposizione di scuole e agenzie formative.</p>	10%	<b>ESTERNI (Outcome)</b>	ECONOMICO	30%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	50%	1		2	
			AMBIENTALE	10%	1		2	
		<b>INTERNI (Income)</b>	ORGANIZZATIVO	10%	1		2	

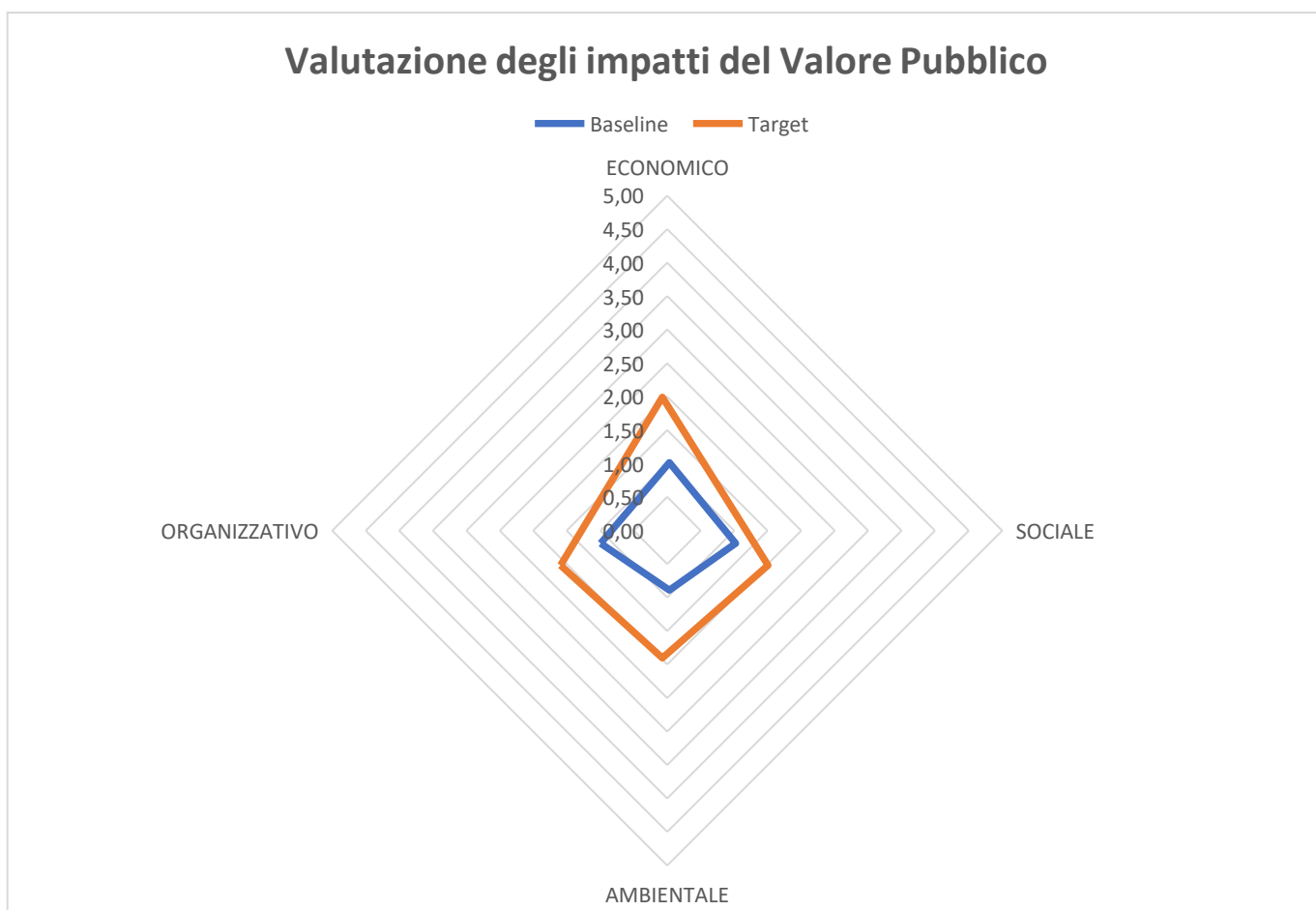
<b>8_ RICERCA RISORSE</b> L'Amministrazione intende costruire una task force esclusivamente dedicata al reperimento dei fondi extracomunali (europei nazionali, regionali), alla loro progettazione e al loro miglior utilizzo. Verrà istituito uno sportello di assistenza tecnica rivolto a giovani e agli imprenditori che intendono candidarsi al ruolo di beneficiari di fondi nazionali ed europei. Nel piano di rafforzamento e reperimento risorse verrà curata anche l'attività dedicata all'attrazione di investimenti attraverso partnership pubblico-private.	8%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	50%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	0%	0		0	
			AMBIENTALE	0%	0		0	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	50%	1		2	
<b>9_ INCENTIVI E TRIBUTI</b> Sul fronte degli incentivi e dei tributi, è prevista una premialità per i contribuenti virtuosi attraverso la riduzione della tassa sui rifiuti per buone pratiche di smaltimento ed utilizzo di compostiere presso i privati e riduzione degli imballaggi nelle imprese; la semplificazione delle procedure tributarie attraverso la digitalizzazione e l'utilizzo di smartphones e la conciliazione debiti attraverso piano di rientro per i privati incapianti concordato con gli uffici dell'amministrazione comunale.	8%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	30%	1	1,00	2	2,00
			SOCIALE	30%	1		2	
			AMBIENTALE	30%	1		2	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	10%	1		2	
<b>10_CASA COMUNE</b> La trasparenza è la chiave d'accesso che deve governare l'organizzazione e i percorsi all'interno dell'Amministrazione così come verso la collettività. Ciascun dipendente è anzitutto al servizio dei cittadini e per tale motivo è necessario formare il personale per offrire servizi più efficienti, più efficaci e più veloci, in grado di rispondere alle reali esigenze degli utenti e di garantire la tutela del bene comune.	8%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	0%	0	1,00	0	2,00
			SOCIALE	15%	1		2	
			AMBIENTALE	0%	0		0	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	85%	1		2	
<b>11_FLUMINI E LITORALE</b> L'Amministrazione intende ridare alla zona di Flumini e di tutto il litorale quella giusta collocazione ed importanza, nell'ambito del Comune di Quartu Sant'Elena, che per troppi anni è stata ignorata e disattesa. Per raggiungere tale obiettivo è previsto un Assessorato alle politiche del Territorio di Flumini, munito di deleghe in tutte le materie assessoriali, che garantisca un canale diretto tra la periferia e il centro urbano, tra i cittadini ed il loro accesso ai servizi.	10%	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	0%	0	1,00	0	2,00
			SOCIALE	50%	1		2	
			AMBIENTALE	0%	0		0	
		INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	50%	1		2	

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

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

OBIETTIVI STRATEGICI 2020-2025	IMPATTI			Baseline 2021	Valore pubblico di partenza	Target 2022	Valore pubblico atteso	Incremento degli impatti
Comune Quartu Sant'Elena	ESTERNI (Outcome)	ECONOMICO	26%	1,00	1,00	2,00	2,00	+ 50,00%
		SOCIALE	39%	1,00		2,00		+ 50,00%
		AMBIENTALE	12%	1,00		2,00		+ 50,00%
	INTERNI (Income)	ORGANIZZATIVO	23%	1,00		2,00		+ 50,00%

Di seguito la rappresentazione grafica del radar degli impatti del Valore Pubblico di partenza e atteso:



## 2.2 PERFORMANCE

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

- organizzativa,
- individuale,

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

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

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

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

destinatari dei servizi.

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

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

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

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

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

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

Con la [deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 02/02/2022](#) è stato approvato il [PEG 2022-2024](#) comprensivo degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, con la [deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 04/03/2022](#) sono stati riassegnati [gli obiettivi](#) in funzione di una variazione del funzionigramma dell'ente, a tali atti si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

### **2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA**

Con [delibera della Giunta Comunale n. 20 del 28.01.2022](#) è stato approvato il [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per il Triennio 2022-2024](#)

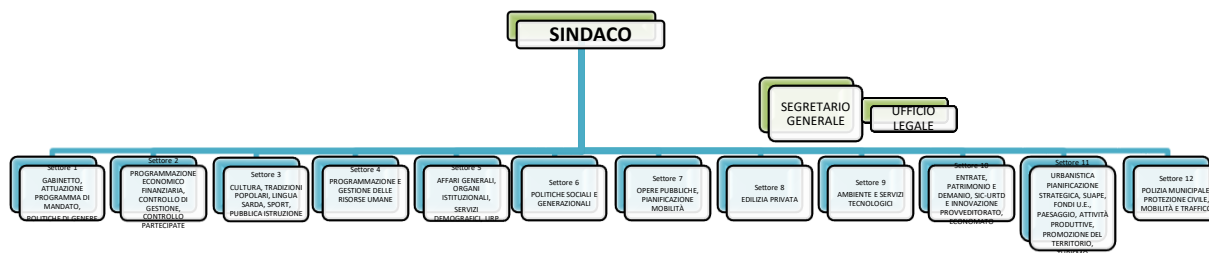
A tale atto, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

## **Sezione 3. Organizzazione e capitale umano**

### **3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

*La struttura organizzativa dell'ente è stata aggiornata con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 4/3/2022 come di seguito:*





Attualmente l'ente è organizzato con 12 settori suddivisi come segue:

<b>SETTORE 1 GABINETTO, ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MANDATO, POLITICHE DI GENERE</b>
<b>SETTORE 2 PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA – CONTROLLO DI GESTIONE- CONTROLLO PARTECIPATE</b>
<b>SETTORE 3 CULTURA - TRADIZIONI POPOLARI – LINGUA SARDA- PUBBLICA ISTRUZIONE - SPORT</b>
<b>SETTORE 4 PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE UMANE</b>
<b>SETTORE 5 AFFARI GENERALI - ORGANI ISTITUZIONALI - SERVIZI DEMOGRAFICI - URP</b>
<b>SETTORE 6 POLITICHE SOCIALI E GENERAZIONALI</b>
<b>SETTORE 7 OPERE PUBBLICHE–PIANIFICAZIONE MOBILITA'</b>
<b>SETTORE 8 EDILIZIA PRIVATA</b>
<b>SETTORE 9 AMBIENTE E SERVIZI TECNOLOGICI</b>
<b>SETTORE 10 ENTRATE – PATRIMONIO E DEMANIO – SIC-URTD E INNOVAZIONE PROVVEDITORATO - ECONOMATO</b>
<b>SETTORE 11 PIANIFICAZIONE URBANISTICA – PIANIFICAZIONE STRATEGICA – SUAPE- FONDI U.E. - PAESAGGIO - ATTIVITÀ PRODUTTIVE – PROMOZIONE DEL TERRITORIO- TURISMO</b>
<b>SETTORE 12 POLIZIA MUNICIPALE - PROTEZIONE CIVILE – MOBILITÀ E TRAFFICO</b>

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 266 del 30/09/2021, è stata approvata la pesatura e la graduazione delle posizioni dirigenziali secondo la nuova articolazione della struttura dell'Ente a decorrere dal 01/10/2021;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 271 del 6/10/2021, si è provveduto alla graduazione delle posizioni dirigenziali attribuendo i seguenti valori economici della retribuzione di posizione nell'ambito delle fasce del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali:

**FASCIA IMPORTO ANNUALE**

- A SOPPRESSA
- B 38.000,00
- C 30.000,00
- D 20.000,00

Al 31/12/2021, la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

<i>DIPENDENTI</i>	<i>N. 290</i>
<i>DONNE</i>	<i>N. 137</i>
<i>UOMINI</i>	<i>N. 153</i>

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

Settore	Uomini	Donne	TOTALE
Polizia Municipale e Protezione Civile, Viabilità, Mobilità e Traffico	45	21	66
Pianificazione Urbanistica, Pianificazione strategica, Suape, Fondi UE, Paesaggio	07	07	14
Edilizia Privata, Attività Produttive, Promozione del Territorio, Turismo	08	06	14
Entrate, Patrimonio e Demanio, S.I.C., - Urtd e Innovazione, Provveditorato, Economato	09	13	22
Programmazione Economico Finanziaria, Controllo di Gestione, Controllo Partecipate	01	08	09
Politiche Sociali e Generazionali	02	24	26
Cultura, Tradizioni <u>Popolari</u> , <u>Lingua Sarda</u> , <u>Pubblica Istruzione</u> , <u>Sport</u>	11	11	22
Programmazione e Gestione delle Risorse Umane	04	10	14
Affari Generali e-Organismi Istituzionali – Servizi Demografici - URP	31	19	50
Opere Pubbliche e Pianificazione Mobilità	05	10	15
Ambiente – Servizi Tecnologici	29	05	34
Gabinetto, Attuazione Programma Di Mandato, Politiche di Genere	01	03	04
<b>TOTALE</b>	<b>153</b>	<b>137</b>	<b>290</b>

**Composizione del personale secondo i livelli di responsabilità:**

Categorie	Uomini	Donne
Dirigenti ( <i>compreso il Segretario Generale</i> )	05	01
Istruttori Direttivi (D)	29	55
Istruttori (C)	71	68
Collaboratori prof. (B3)	19	07
Esecutori (B1)	27	04
Operatori (A)	02	02
<b>Totale</b>	<b>153</b>	<b>137</b>

Staff T.D.	02	04
Di cui a tempo determinato *	Uomini	Donne
Dirigenti *	01	03
Istruttori Direttivi (D1) T.D.	03	02
Istruttori (C) T.D.	02	03
Esecutori (B1) T.D.		
Operatori (A1) T. D		
<b>Totale</b>	<b>06</b>	<b>08</b>

### 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

#### 3.2.1. PREMESSA

##### Riferimenti normativi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che definisca:
  - 1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
  - 2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione;
  - 3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- g) il prevalente svolgimento, in presenza, della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

**L'accordo di lavoro agile** deve prevedere almeno:

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

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

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

Il quadro sopra delineato sarà completato dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede aperto il confronto sui seguenti

temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.

### 3.2.2. LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO

Il Comune di Quartu Sant'Elena, prima dell'avvento della pandemia da Covid 19, non aveva avviato la sperimentazione del lavoro agile secondo le indicazioni della normativa elencata in premessa.

Lo scoppio della pandemia ha indotto il Comune di Quartu Sant'Elena ad adottare, con atto di G.C. n 30 del 08/02/2020 (indirizzi in materia di lavoro agile), un Piano Operativo di Lavoro Agile, con l'introduzione di un **accordo individuale semplificato** tra dipendente e dirigente responsabile. Per il contenimento e la gestione della situazione epidemiologica, l'Amministrazione ha utilizzato, anche altri strumenti gestionali e contrattuali quali, lo smaltimento delle ferie pregresse, la rotazione del personale in presenza e da remoto, i congedi emergenza e in casi sporadici, l'istituto dell'esenzione dal servizio.

Nell'arco di qualche giorno, la maggior parte del personale è stato collocato in *smart working*, con eccezione dei soli servizi essenziali.

La situazione è proseguita, con qualche aggiustamento, fino a quando, verso la fine dell'estate 2020, una buona parte del personale ha preferito rientrare in presenza e comunque fino al 14 ottobre 2021. Infatti, a questa data, come già evidenziato sopra, quasi tutto il personale è rientrato negli uffici ad eccezione dei lavoratori fragili che in parte non hanno chiesto di rientrare in presenza.

I numeri:

all'inizio della pandemia e fino all'inizio dell'estate 2020, circa l'80% del personale si trovava in Lavoro Agile, successivamente:

Situazione dal 01/01/2021 al 14/10/2021					
Totale dipendenti ruolo	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti non in lavoro agile
292	48	44	16,44%	15,07%	68,49%
Totale dipendenti Tempo Determinato	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti non in lavoro agile
12	1	2	8,5%	17%	74,5%
Totale dipendenti	Dipendenti in lavoro agile	Dipendenti non in lavoro agile	Dipendenti in lavoro agile	Dipendenti non in lavoro agile	
304	95	209	31,25%	68,75%	
Situazione dal 15/10/2021 al 31/12/2021					
Totale dipendenti ruolo	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti in lavoro agile al 100%	Dipendenti in lavoro agile Modalità mista	Dipendenti non in lavoro agile

292	7	0	2,4%	0%	97,6%
<b>Totale dipendenti Tempo Determinato</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>
<b>Totale dipendenti</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>	
292	7	285	2,4%	97,6%	
<b>Situazione dal 01/01/2022 al 31/01/2022</b>					
<b>Totale dipendenti ruolo</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>
292	10	0	3,4%	15,07%	81,53%
<b>Totale dipendenti Tempo Determinato</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile al 100%</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile Modalità mista</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>
<b>Totale dipendenti</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti in lavoro agile</b>	<b>Dipendenti non in lavoro agile</b>	
292	10	282	3,6%	96,40%	

La gestione del periodo pandemico, ha comportato un notevole sforzo organizzativo da parte di tutti i settori coinvolti ed in modo particolare dal Servizio Risorse Umane e dal servizio ICT, che hanno dovuto implementare un nuovo modo di prestazione dell'attività lavorativa e supportare le innumerevoli problematiche tecniche legate al lavoro a distanza.

In particolare, al fine di riportare alcuni elementi quantitativi dell'evento, si precisa che:

- sono state acquistate attrezzature tecnologiche per l'avvio di postazioni domiciliari;
- le **modalità di accesso** da remoto al sistema informativo comunale sono state implementate con l'ausilio del fornitore del sistema informatico e sono state altresì implementati sistemi di comunicazione mai utilizzati in precedenza, ivi compresi sistemi per riunioni di gruppo.
- le **maggiori spese**, quantificate in circa € 42.000,00 hanno riguardato i seguenti interventi:
  - acquisto di 20 monitor con webcam, TV per videoconferenze, 17 PC, 28 notebook;
  - acquisizione servizi di sicurezza perimetrale unificata (SPUN) necessari per la VPN.

In ottemperanza al DPCM del 23 settembre 2021 e del DM dell'8 ottobre 2021, ai sensi del quale, a partire dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa è il lavoro in presenza, l'Ente ha accompagnato il graduale rientro in ufficio con misure organizzative tali da garantire la migliore sicurezza possibile ai dipendenti dell'Ente.

Sono state mantenute le tutele a favore dei dipendenti in condizioni di fragilità ovvero dei dipendenti disabili in stato di gravità o in una condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, i quali, hanno svolto la prestazione lavorativa in modalità agile. L'Ente si è adoperato affinché le disposizioni in materia di lavoro agile fossero sempre accessibili, aggiornate,

chiare e comprensibili per tutti i dipendenti, dedicando una sezione della intranet aziendale alle comunicazioni in materia *smart-working*, talvolta accompagnate anche dalle relative FAQ.

### 3.2.3. MODALITA' ATTUATIVE

Ai fini dell'implementazione del lavoro agile, nell'Ente è stato avviato un processo di ricognizione, affidato ai dirigenti di tutti i Settori, delle attività "smartabili", sulla base dell'esperienza recente che ha messo in luce criticità e vantaggi di questa particolare modalità di prestazione lavorativa, che deve condurre alla progettazione di un modello aderente alle esigenze proprie dell'organizzazione e di ogni singola parte che la compone. Durante tale processo di ricognizione, sono emerse alcune lacune nei presupposti che devono essere necessariamente presenti per attivare correttamente e portare a regime un modello di lavoro agile che sia funzionale e rispettoso delle finalità proprie dell'attività amministrativa.

Gli elementi tenuti presenti nell'analisi delle attività e/o processi e quindi delle posizioni per le quali sia possibile lo svolgimento a distanza, sono stati i seguenti:

- il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario;
- la possibilità di svolgere, almeno in parte, le attività lavorative assegnate senza la necessità di costante presenza fisica negli abituali locali di lavoro dell'Ente;
- possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee e connessioni alla rete aziendale se necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa, al di fuori dei locali di lavoro dell'Ente;
- possibilità di monitorare la prestazione lavorativa e di verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
- coerenza dell'attività lavorativa con le esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza del dipendente-lavoratore agile;
- il dipendente-lavoratore agile abbia la possibilità di godere di autonomia operativa, di organizzare da sé, in modo responsabile, l'esecuzione della prestazione lavorativa, abbia sufficienti competenze informatiche e tecnologiche, se ritenute necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa assegnata.
- le comunicazioni con i responsabili e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
- le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici

#### Individuazione dei profili

- a) Delocalizzazione di una o più delle attività assegnate;
- b) Contatto con l'utenza non previsto o comunque efficace con strumenti telematici;
- c) Contatto con i colleghi e i responsabili con strumenti telematici;
- d) Obiettivi da realizzare definiti e misurabili in relazione a quelli assegnati con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance o con una integrazione del sistema che sarà individuato dal Nucleo di Valutazione;
- e) Presenza di autonomia decisionale e operativa;
- f) Elevata programmabilità dell'attività lavorativa;
- g) Mancato uso di materiale cartaceo (atti e documenti) che per motivi di sicurezza/privacy non possono essere dislocati all'esterno dell'ufficio;
- h) Monitoraggio della prestazione e valutazione dei risultati conseguiti.

#### FATTORI PER LA DEFINIZIONE DEL GRADO DI "SMARTABILITÀ" DELLE FUNZIONI

FATTORE	DESCRIZIONE
Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo	Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?
Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza	Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne

	in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?
Grado di digitalizzazione (oggettiva)	Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L'hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza?
Grado di digitalizzazione (Soggettiva)	Qual è il livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?
Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?

La ricognizione, effettuata puntualmente dalla dirigenza, si è concentrata sulle attività e sulle posizioni interne ai settori ed ha evidenziato un diverso grado di adottabilità del Lavoro agile a seconda del livello di prevalenza di attività nelle quali è maggiore il grado di digitalizzazione e minore l'esigenza di contatti con utenza, colleghi o coordinatori/responsabili unici del procedimento.

Le norme e le prescrizioni sul Lavoro Agile, più pregnanti rispetto al periodo pandemico determinano l'esigenza di programmare l'introduzione dello stesso provvedendo in prima battuta a garantire l'esistenza di tutti i presupposti affinché sia svolto garantendo un'equa comparazione tra obiettivi diversi.

### 3.2.4. SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI

#### DIRIGENTI

Come già accennato nella seconda parte del documento, la fase emergenziale ha messo in luce le alcune criticità nella gestione del lavoro agile mai sperimentato in precedenza.

Perché lo stesso possa essere sviluppato con soddisfazione di tutte le parti in causa (dipendenti, Amministrazione, utenza), è necessario che le attività rese in smart working, siano effettivamente quantificate, temporizzate e controllate nei risultati.

Ciò presuppone un miglioramento formativo di tutti i soggetti coinvolti, con particolare riferimento alle posizioni di vertice che devono implementare i sistemi di pianificazione e di controllo delle attività.

I lavoratori agili devono potenziare la padronanza degli strumenti informatici, per una migliore qualità ed efficienza del lavoro.

#### COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)

Per il quadriennio 2021 – 2023, il CUG è stato ricostituito con la determina n. 429 del 23/04/2021 e ha una funzione importante nella divulgazione della cultura del lavoro agile.

Nell'aggiornamento del piano 2020 – 2022, il CUG ha proposto, alla luce dell'esperienza nel periodo emergenziale, uno specifico obiettivo di attuazione dello smart working.

Il compito del CUG sarà quello di sollecitare l'Amministrazione, affinché detto obiettivo venga raggiunto e completato con tutti gli strumenti necessari per la sua attuazione.

#### NUCLEO DI VALUTAZIONE

Anche il Nucleo di Valutazione riveste un ruolo centrale nell'introduzione dello smart working quale condizione ordinaria di gestione delle attività.

Tra i compiti principali del Nucleo, vi è sicuramente la validazione del sistema di misurazione e valutazione della



performance, che avviene annualmente attraverso la relazione annuale del Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) dlgs.150/2009, sullo stato del funzionamento del sistema complessivo della valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance, come si è detto, prevede la misurazione e valutazione della performance organizzativa (di struttura e di Ente) e della performance individuale che riguarda l'accertamento dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati e la valutazione dei comportamenti organizzativi calibrati in relazione alla posizione ricoperta.

L'attività da rendere in smart working è relativamente valutabile attraverso il vigente sistema perché il lavoro a distanza si basa sui risultati da raggiungere e sui comportamenti responsabili richiesti al lavoratore agile. Risulta necessario integrare l'attuale sistema con una maggiore capacità di misurazione dei risultati, perché il lavoro agile si basa proprio su un concetto di lavoro di risultato, slegato dalla presenza, quantificabile e misurabile.

#### RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE AL DIGITALE (RTD)

Il ruolo del RTD, è principalmente quello di stimolare e promuovere i processi di cambiamento, condividere le buone pratiche e adattare al proprio contesto.

Rispetto alle problematiche del lavoro agile, il RTD ha il compito di definire un modello di maturità dell'Amministrazione, che individui i cambiamenti organizzativi e gli adeguamenti tecnologici necessari.

#### 3.2.5. PROGRAMMA DI SVILUPPO LAVORO AGILE

Avendo saltato la fase di sperimentazione e, a fronte dell'esperienza emergenziale che ha evidenziato alcune criticità in diversi settori, il Piano deve avere necessariamente un approccio prudente e quindi è opportuno che si avvii l'implementazione graduale dello smart working ordinario con l'obiettivo di soddisfare le esigenze di tutti gli attori coinvolti (dipendenti, Amministrazione, utenti).

E' altresì indispensabile, per garantire la diffusione ed il consolidamento del lavoro agile nell'Ente nel rispetto delle previsioni normative vigenti, con particolare riferimento all'art. 31 del D.L. 16/07/2020, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), che, nel promuovere il lavoro agile, richiede di assicurare, al contempo, *"...un adeguato livello di sicurezza informatica, in linea con le migliori pratiche e gli standard nazionali ed internazionali per la protezione delle proprie reti, nonché a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione sull'uso sicuro degli strumenti impiegati"*. *"Potenziare l'innovazione tecnologica e digitale dell'Ente"* al fine di garantire e sviluppare l'informatizzazione degli uffici a supporto dell'attività amministrativa, attraverso infrastrutture informatiche innovative e capaci di supportare i nuovi programmi e applicativi gestionali; sviluppare nuovi servizi e moderne modalità di comunicazione con gli utenti; migliorare il livello complessivo di informatizzazione e di supporto alla struttura nella gestione dei processi operativi.

Si tratta, pertanto, di un Piano la cui introduzione è graduale e progressiva, con uno sviluppo che abbraccerà l'arco di un triennio; viene quindi redatto come un documento dinamico, aggiornabile di anno in anno, con propri obiettivi e indicatori misurabili, che nel lungo periodo mira ad attuare un'azione innovativa sulla struttura sotto il profilo organizzativo, introducendo modelli di lavoro non più basati esclusivamente sulla presenza fisica negli uffici.

Il lavoro agile è inteso quindi come una novità nell'approccio all'organizzazione basato su tre cardini:

- flessibilità di orario, di luogo e di strumenti di lavoro, per un nuovo modello organizzativo;
- autonomia di organizzazione del lavoro, orientato al risultato
- collaborazione e responsabilizzazione. Si tratta di un rapporto fiduciario tra P.A. e il lavoratore, il quale viene maggiormente responsabilizzato sui risultati da perseguire.

La sperimentazione potrà svolgersi attraverso l'avvio di un progetto pilota che coinvolga, preliminarmente, una percentuale di dipendenti, individuata nel minimo previsto dalle norme vigenti, inseriti in uffici/servizi che per caratteristiche si prestano maggiormente alla prima fase di sperimentazione.

Le fasi possono essere così descritte:

- Predisposizione di un documento programmatico sul lavoro "agile", da trasmettere ai sindacati, recante la definizione di alcuni degli aspetti più importanti che andranno a connotare il lavoro "agile" (attività ammesse, criteri di preferenza da utilizzare in caso di un numero di richieste superiore alla percentuale di dipendenti che,

sulla base della normativa vigente, possano avere accesso a forme di lavoro “agile”, disciplina sulle fasce di reperibilità; definizione dei criteri per verificare l’attività resa a distanza etc.);

- individuazione del personale da adibire a progetti di lavoro “agile”;
- Verifica dei presupposti digitali ed informatici;
- definizione del progetto individuale di lavoro “agile”;
- avvio della sperimentazione;
- monitoraggio e valutazione (L’Amministrazione predisporrà un sistema di monitoraggio che consenta di ottenere una valutazione complessiva dei risultati conseguiti in termini di obiettivi raggiunti nel periodo considerato e/o la misurazione della produttività delle attività svolte dai dipendenti, anche sulla base delle informazioni fornite ai dirigenti responsabili dei progetti individuali di lavoro agile. Il monitoraggio è finalizzato ad individuare eventuali misure correttive necessarie per la prosecuzione della fase di sperimentazione e per l’adozione delle misure a regime. Ciascun dirigente, per consentire la valutazione dei singoli progetti individuali definirà un insieme specifico di indicatori rilevanti, significativi e misurabili rispetto alle proprie caratteristiche strutturali e finalità istituzionali.

Durante la sperimentazione le tecnologie abilitanti del lavoro agile si fonderanno sui seguenti elementi:

- la connessione tramite canale sicuro (VPN) ai server comunali: il dispositivo in uso nella sede remota viene connesso al PC fisso della scrivania dell’ufficio;
- la presenza di un sistema telefonico dotato di sufficiente flessibilità;
- la possibilità di fruire di strumenti di videoconferenza;
- l’utilizzo di cartelle condivise sui server comunali, di applicativi residenti sui server comunali e applicativi web;
- la possibilità di utilizzo di connettività e strumenti privati già in possesso dei dipendenti;
- l’utilizzo di smartphone di servizio e dei dipendenti.
- funzioni applicative di “conservazione” dei dati/prodotti intermedi del proprio lavoro ai dipendenti che lavorino dall’esterno;
- applicativi software che permettano al lavoratore, nell’ottica del lavoro per flussi, di lavorare su una fase del processo lasciando all’applicativo l’onere della gestione dell’avanzamento del lavoro, nonché dell’eventuale sequenza di approvazione di sottoprodotti da parte di soggetti diversi, nel caso di flussi procedurali complessi con più attori;
- tecnologie che riescano a tracciare l’attività dei dipendenti svolta fuori dagli uffici, sia in termini di tempi (es. tempo intercorso dal primo accesso al logout, quindi effettiva presenza), sia in termini di lavoro effettivamente svolto.

Per ciò che concerne la sicurezza sul lavoro anche da remoto, dovrà essere sviluppata un’informativa a cura del datore di lavoro coadiuvato dal RSPP in cui si tenga conto a titolo esemplificativo:

- sicurezza antincendio (principi generali sull’incendio e utilizzo dei mezzi di estinzione, comportamento in caso di incendio);
- requisiti igienici minimi dei locali (microclima, temperatura ed umidità dei locali, elementi di qualità dell’aria con riferimento al ricambio d’aria e alla presenza di eventuali sorgenti di emissioni, impianti termici e di condizionamento);
- efficienza ed integrità di strumenti/dispositivi e attrezzature/apparecchiature prima dell’uso;
- utilizzo delle attrezzature di lavoro/apparecchiature (istruzioni d’uso);
- comportamento da tenere in caso di funzionamenti anomali e/o guasti delle attrezzature/apparecchiature utilizzate proprie e/o ricevute;
- requisiti minimi su impianti di alimentazione elettrica;
- corretto utilizzo dell’impianto elettrico;
- caratteristiche minime relative alla ergonomia della postazione dotata di videoterminale;
- caratteristiche minime relative alla ergonomia nell’utilizzo di computer portatili, tablet, ecc.

### Cronoprogramma Realizzazione

OBIETTIVO	2022	2023	2024
Analisi attività	Entro il 31/12/2022	Rivalutazione	Rivalutazione

compatibili			
Individuazione per ogni servizio dei dipendenti compatibili con le attività	Analisi dell'organizzazione del settore ad opera del dirigente al fine di definire la Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività entro il 31/12/2022	Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività almeno una percentuale del 15%	Percentuale dei Lavoratori agili potenziali rispetto alle attività almeno una percentuale del 15%
Predisposizione bozza Regolamento POLA secondo i principi sopra esposti	Entro il 30/11/2022		
Verifica ed eventuale implementazione degli strumenti digitali ed informatici	Entro il 20/12/2022		
Sottoposizione Bozza di Regolamento al tavolo di contrattazione	Entro il 20/12/2022		
Avvio attività in L.A.		Entro il 30 gennaio	

### 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato approvato con [deliberazione di Giunta Comunale n. 333 del 30/11/2021](#) successivamente modificata con deliberazioni [G.C. n. 38 del 16/02/2022](#), e [G.C. n. 176 del 14/07/2022](#)

A tali atti, si rimanda per il dettaglio delle attività previste per il 2022.

La consistenza del personale al 31/12/2021 è riportata sopra, alla sezione Pola.

Il Comune di Quartu Sant'Elena ha una consistenza di personale particolarmente sottodimensionata rispetto alle esigenze ed agli obiettivi strategici che si vorrebbero mettere in campo e agli obiettivi derivanti dal PNRR sorti dopo il periodo pandemico. Ciò è dovuto ai tagli netti operati dalla normativa, degli anni precedenti, sulla spesa del personale, ma anche all'età media particolarmente elevata del personale che, con le disposizioni recenti che hanno ampliato le maglie pensionistiche, hanno scelto e sceglieranno di mettersi in posizione di quiescenza.

Per tale ragione le strategie di reclutamento dell'Ente sono state incentrate, dall'Amministrazione attuale, in primo luogo al potenziamento dei settori maggiormente rilevanti in termini di digitalizzazione e di informatizzazione generale ed in secondo luogo al rafforzamento dei settori tecnici in funzione delle nuove sfide legate all'attuazione del PNRR, nonché alla valorizzazione del personale con percorsi di progressione verticale nel rispetto delle percentuali previste dalla normativa vigente. Certamente, per ottenere un risultato ottimale, si dovrebbe tendere all'irrobustimento anche dei settori trasversali, nonché del settore delle entrate dove è particolarmente importante riuscire ad ovviare ad alcune lacune nel recupero dell'evasione tributaria.

Per accelerare il percorso di reclutamento si è scelto di rendere prioritari, rispetto al concorso, il ricorso alle mobilità e la richiesta di messa a disposizione di graduatorie valide da parte di Enti detentori.

La capacità assunzionale del Comune di Quartu Sant'Elena si può così riassumere:

COMUNE DI	QUARTU S.ELENA	ALL. B
ANNO	2022	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	68.283	
CLASSE	G	
VALORE SOGLIA	27,60%	
SPESA PERSONALE	12.391.206,77 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	70.130.923,47 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	17,67%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	1.230.610,69 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	14,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	1.734.768,95 €	
Resti assunzionali	- €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	1.230.610,69 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

Il trend delle cessazioni per il 2022 e 2023 è previsto secondo la seguente tabella (specificando che per il 2023 si fa riferimento solo alle cessazioni dovute a pensionamento per anzianità):

ANNO	CAT B	CAT. C	CAT. D	DIRIGENTI
2022	5	12	3	1
2023	1	4	2	
TOTALE	6	16	5	1

### 3.4 Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive è stato approvato con deliberazione [G.C. n. 65 del 26/05/2020](#) aggiornato con deliberazione [G.C. n. 142 del 09/06/2021](#).

*Si confermano le azioni riportate in quest'ultima deliberazione non ancora portate a compimento ma in corso di verifica.*

## Sezione 4. Monitoraggio

Nel ciclo di gestione della performance del Comune di Quartu Sant'Elena, come previsto dal Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 152 del 06/09/2011, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n° 249 del 30/12/2014, si individua una stretta correlazione tra obiettivi di performance individuali e organizzativa ed il programma di mandato dell'Amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, per il raggiungimento degli obiettivi strategici, individuati per gli anni 2020/2025 con la delibera del Consiglio Comunale n. 89 del 25/11/2020.

Il ciclo della performance relativo all'annualità 2022, ha preso avvio con l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022 cui ha fatto seguito l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2022/2024 del Piano della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 2/2/2022.

La valutazione della performance del Comune di Quartu Sant'Elena si sviluppa su due livelli:

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

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

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

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

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

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

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

Soggetti	Attività	
	Piano Performance	Relazione Performance
Responsabili dei Settori	Predispongono proposte settoriali	Redigono report
Segretario Generale	Coordina proposte, redige lo schema di Piano delle performance	Coordina report, redige la Relazione sulla performance

Nucleo di Valutazione	Esprime il proprio parere sullo schema di Piano delle performance	Redige il documento di validazione della Relazione sulla performance
Giunta Comunale	Approva lo schema di Piano delle performance	Approva la Relazione sulla performance

Il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 28/01/2022.

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

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

- Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- I referenti – Dirigenti Responsabili di Settore;
- Il Nucleo di Valutazione.

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

La relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Nel Piano 2022/2024, è previsto un sistema di monitoraggio atto a garantire una verifica immediata sul grado di applicazione delle misure previste nel Piano. Detta attività di monitoraggio viene espletata dal RPCT attraverso la somministrazione, a ciascun Dirigente di Settore, di questionari strutturati.

I Dirigenti, entro il 31 luglio di ciascun anno ed entro il 1° gennaio dell'anno successivo, trasmetteranno al RPCT le informazioni richieste nel questionario strutturato.

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

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

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

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

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

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