



COMUNE DI  
**TELTI**

Via Kennedy n° 2 - 07020 Telti  
Tel. 0789/43007- 43074 - Fax 0789/43580  
*www.comune.telti.ot.it*  
Mail: protocollo.telti@pec.comunas.it

Provincia di Sassari

**Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione**  
**2023/2025**

## Sommario

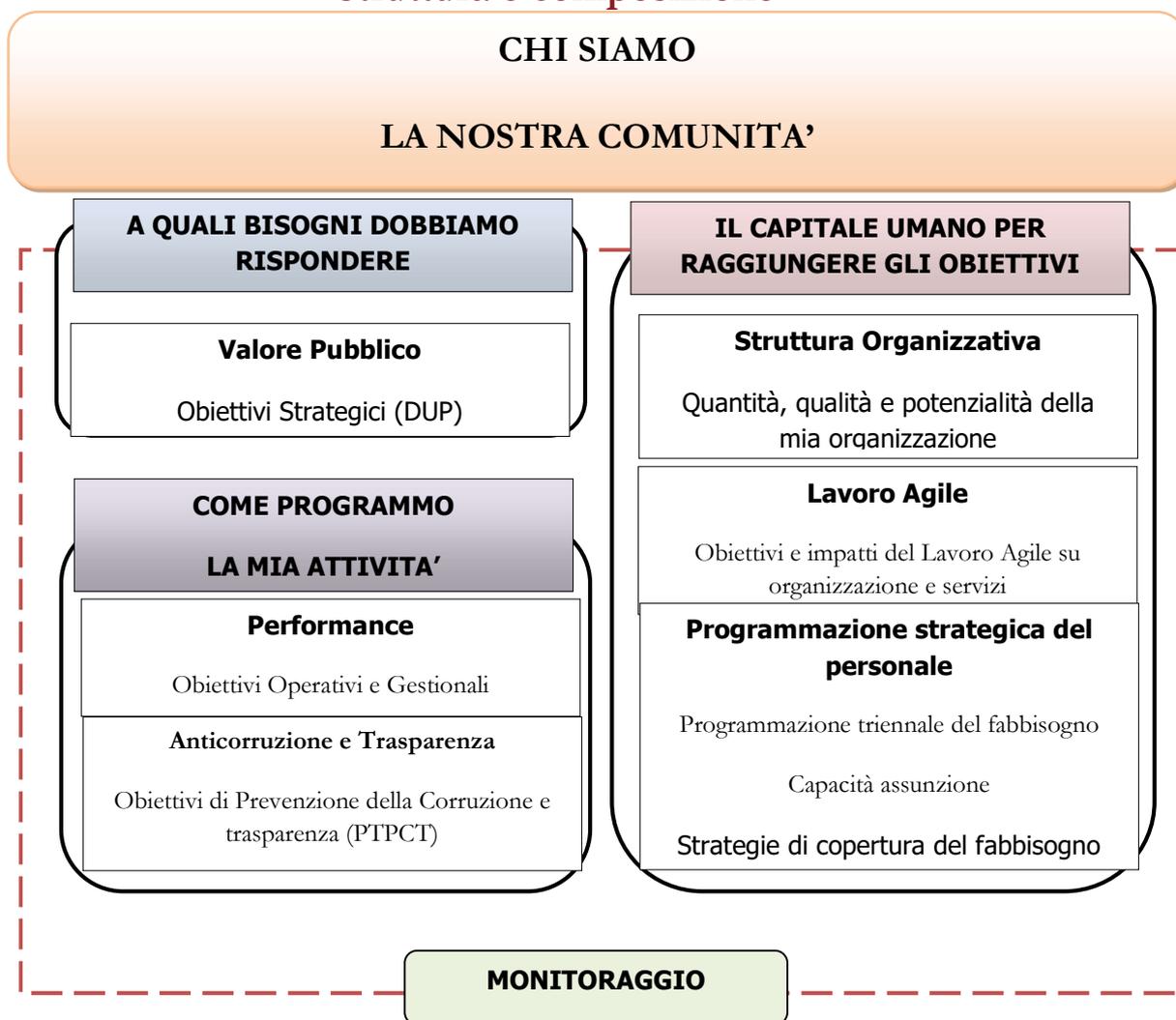
Premessa.....	4
Soggetti, processi e strumenti del Piano .....	5
Tab. Matrice Compiti/Tempi.....	5
Tab. Matrice Responsabilità Redazione .....	6
Gli obiettivi .....	7
Gli indicatori.....	7
Piano di Attività e Organizzazione 2023- 2025.....	8
Sez. I°: Anagrafica dell'amministrazione.....	8
Sez. II°: Valore Pubblico -Performance -Anticorruzione.....	9
Contesto operativo di riferimento .....	9
Sezione: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza .....	9
Sezione Operativa.....	9
1) Popolazione.....	13
Obiettivi di performance organizzativa .....	25
Obiettivi di Performance Individuale .....	26
Situazione Attuale.....	49
Obiettivi del Piano.....	50
Azioni positive.....	52
Durata del piano .....	53
Monitoraggio e rendicontazione.....	53
Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza.....	54
LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA .....	58
Affari Generali e Segreteria .....	58
Servizi Amministrativi e Anagrafe .....	58
Sportello Unico per le Attività Produttive .....	59
Ufficio Pubblica Istruzione e Cultura .....	59
Area Economico Finanziaria .....	60
Personale e Organizzazione.....	60
Area Tecnica .....	61
Polizia Municipale.....	61
Servizi Sociali.....	62
Misure di contrasto generali all'insorgenza di eventi corruttivi nell'esercizio dell'azione amministrativa .....	64
Misure di contrasto specifiche all'insorgenza di eventi corruttivi legati al ciclo di gestione delle performance .....	69

Sezione III° Organizzazione e capitale umano .....	72
III° I Sottosezione di programmazione – Struttura Organizzativa .....	72
III° II Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile.....	74
Livello di Attuazione Lavoro Agile 2022 .....	74
Misure Organizzative .....	74
Criticità.....	75
Tab. Criticità riscontrate nell'introduzione del Lavoro Agile.....	75
Monitoraggio .....	76
Modalità di Monitoraggio.....	76
Modalità Attuative .....	76
Mappatura dei Processi .....	77
Tab. Criteri per la determinazione del grado di “Smartabilità” dei processi di lavoro. ....	77
Dato Complessivo: Implementazione Misure Organizzative/Formative .....	78
Flow ChartL.A.....	79
III° III Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale .....	80
Piano di Formazione.....	86
Sezione monitoraggio .....	88
Monitoraggio Sottosezioni .....	90
Valore Pubblico .....	90
Performance .....	90
Rischi corruttivi e Trasparenza.....	90
Struttura organizzativa .....	91
Lavoro Agile.....	91
Piano Triennale dei fabbisogni.....	92

## Premessa

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile *“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”* e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

### Struttura e composizione



*“... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la “contestualizzazione” unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e “metabolizzazione” tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili”.*

*(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)*

## Soggetti, processi e strumenti del Piano

La redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione vede coinvolti i seguenti soggetti, ciascuno con differenti responsabilità, tra loro complementari. Al fine di descrivere in modo sistematico i ruoli e/o gli apporti che ciascuno dei soggetti coinvolti deve porre in atto, si è ritenuto opportuno costruire una *matrice dei compiti* come di seguito rappresentata.

Tab. Matrice Compiti/Tempi

Compiti	Soggetti	Giunta	Segretario	Apicali <sup>1</sup>	Nucleo/OIV
Elaborazione della proposta di Piano in coerenza con il Documento Unico di Programmazione			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Presentazione in Giunta del Piano			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Revisione del Piano			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Approvazione del Piano		<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano					<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>1</sup> Dirigenti- AQ

Per quanto attiene l'elaborazione documentale del Piano secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida, anche in questo caso si è ritenuto riportare in formato tabellare una matrice delle responsabilità

Tab.Matrice Responsabilità Redazione								
Sezione di Programmazione		Sottosezione	Redazione					
			Giunta	Apicali.	Segretario	RPCT	Responsabile Trasparenza	Nucleo/OIV
I°	Scheda anagrafica dell'amministrazione	Non contiene sottosezioni			<input checked="" type="checkbox"/>			
II°	Valore pubblico, performance e anticorruzione	Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
		Performance	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>
		Rischi corruttivi e trasparenza		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
III°	Organizzazione e capitale umano	Struttura organizzativa		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Organizzazione del lavoro agile		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Piano triennale dei fabbisogni di personale		<input checked="" type="checkbox"/>				
		Formazione del personale		<input checked="" type="checkbox"/>				
IV°	Monitoraggio				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

## Gli obiettivi

---

Prima di procedere all'esposizione del Piano è necessario integrare la presente premessa con la chiarificazione della nozione di obiettivi e indicatori. Gli obiettivi nel contesto del Piano sono intesi come risultati che l'amministrazione intende conseguire, la cui descrizione deve consentire di comprendere anche quali sono le attività che la stessa intende porre in essere per il conseguimento dell'obiettivo e di individuare i potenziali destinatari o beneficiari del servizio o dell'intervento nonché le modalità con le quali ciascun obiettivo concorre alla creazione e protezione di Valore Pubblico. In questa prospettiva gli obiettivi sono, così come devono, focalizzati sugli esiti delle politiche, piuttosto che le attività svolte dagli uffici dell'Amministrazione (per es., la predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, ecc.). Non è escluso, naturalmente, che un obiettivo rappresenti, oltre alla misurazione degli effetti di una politica, anche il miglioramento della capacità dell'Amministrazione e della sua efficienza ed efficacia operativa, qualora questi aspetti siano considerati di particolare rilievo. In questa direzione operano gli obiettivi di performance della sezione III° del Piano.

Da questa fase la gestione del Piano degli obiettivi sarà “a scorrimento” ciò significa che l'elenco degli obiettivi definito per il triennio 2023 – 2025, verrà aggiornato per il triennio successivo e dove alcuni obiettivi potranno essere confermati oppure eliminati nel caso in cui non siano più validi.

Al fine di facilitare il monitoraggio degli obiettivi su un orizzonte temporale pluriennale dell'andamento degli stessi il sistema di valutazione prevede e che il contenuto della “scheda indicatori per obiettivo”, visualizzi, accanto ai valori target degli indicatori per il triennio di previsione.

## Gli indicatori

---

A ciascun obiettivo identificato vengono poi associati uno o più indicatori significativi, fino ad un massimo di quattro, al fine di quantificare l'obiettivo stesso tramite un valore target e di misurare, nel corso del tempo, il grado di raggiungimento dei risultati. Gli indicatori posti a corredo degli obiettivi sono concepiti tenendo conto dei seguenti criteri:

- ◆ Gli indicatori sono grandezze che esprimono, in sintesi, un fenomeno relativo alla gestione o al suo risultato e meritevole di attenzione dall'Amministrazione, dagli utenti dei servizi o dalla collettività;
- ◆ Devono sempre essere specifici, misurabili, realizzabili e pertinenti;
- ◆ Possono essere classificati in quattro tipi: indicatori di realizzazione fisica; di risultato; di impatto; di realizzazione finanziaria;

Anche gli indicatori, così come gli obiettivi, devono essere maggiormente focalizzati sulla misurazione dei risultati e degli esiti connessi alle finalità della spesa, evitando ove possibile il ricorso a indicatori che si limitano a misurare l'attività dell'Amministrazione (predisposizione di atti, piani, programmi, documenti, rapporti, percentuali di conseguimento dei risultati non concretamente individuati).

# Piano di Attività e Organizzazione 2023- 2025

---

## Sez. I°: Anagrafica dell'amministrazione

---

Denominazione Comune di Telti	
Sede Via Kennedy n. 2	
Telefono 078943007	
Codice Fiscale 00124140906	
Vertice Politico Sindaco Domenico Vittorio Pinducciu	
Segretario Dott.ssa Nadia Fais	
Personale	N° Dip a: T.I.: 12 T.D.: 1
Statuto	<a href="https://www.comune.telti.ot.it/amministrazione-trasparente/articoli/elenco/452/">https://www.comune.telti.ot.it/amministrazione-trasparente/articoli/elenco/452/</a>
Regolamento di Organizzazione e Funzionamento degli Organi e delle Strutture	<a href="https://www.comune.telti.ot.it/amministrazione-trasparente/articoli/elenco/467/singolo/1952/">https://www.comune.telti.ot.it/amministrazione-trasparente/articoli/elenco/467/singolo/1952/</a>
Sito web	<a href="https://www.comune.telti.ot.it/">https://www.comune.telti.ot.it/</a>

## Sez. II°: Valore Pubblico -Performance -Anticorruzione

### Contesto operativo di riferimento<sup>2</sup>

In questa sezione viene rappresentato, a partire dall'analisi dei bisogni della comunità sestese, il contesto operativo attraverso una classificazione degli ambiti di intervento individuati dell'amministrazione nel Documento Unico di Programmazione secondo due distinte linee di intervento: Sezione Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; Sezione Operativa.

#### Sezione: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

Missione	Componente	Linea di intervento	Interventi	2023	2024	2025
M1	C1	1.2	Abilitazione al cloud per le PA Locali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M1	C1	1.4	Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M2	C3	2.2	Efficientamento casa di riposo attraverso la fornitura e posa in opera pannelli fotovoltaici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Sezione Operativa<sup>3</sup>

Cod.	Missione	Cod.	Programma	2023	2024	2025
01	Servizi istituzionali, generali e di gestione	01	Organi istituzionali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Segreteria generale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		03	Gestione economico finanziaria programmazione provveditorato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<sup>2</sup>Fonte: Documento Unico di Programmazione 2023-2025

<sup>3</sup>Fonte: Documento Unico di Programmazione 2023 - 2025

		04	Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		05	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		06	Ufficio tecnico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		07	Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		08	Statistica e sistemi informativi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		10	Risorse umane	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		11	Altri servizi generali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
02	Giustizia	01	Uffici giudiziari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03	Ordine pubblico e sicurezza	01	Polizia locale e amministrativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Sistema integrato di sicurezza urbana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04	Istruzione e diritto allo studio	01	Istruzione prescolastica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Altri ordini di istruzione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		04	Istruzione universitaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		05	Istruzione tecnica superiore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		06	Servizi ausiliari all'istruzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		07	Diritto allo studio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
05	Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	01	Valorizzazione dei beni di interesse storico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
06	Politiche giovanili, sport e tempo libero	01	Sport e tempo libero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Giovani	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
07	Turismo	01	Sviluppo e valorizzazione del turismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	Assetto del territorio ed edilizia abitativa	01	Urbanistica e assetto del territorio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	01	Difesa del suolo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		03	Rifiuti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		04	Servizio idrico integrato	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		05	Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		06	Tutela valorizzazione delle risorse idriche	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		07	Sviluppo sostenibile territorio montano piccoli Comuni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		08	Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10	Trasporti e diritto alla mobilità	05	Viabilità e infrastrutture stradale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11	Soccorso civile	01	Sistema di protezione civile	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Interventi a seguito di calamità naturali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	01	Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Interventi per la disabilità	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		03	Interventi per gli anziani	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		04	Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		05	Interventi per le famiglie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		06	Interventi per il diritto alla casa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		07	Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		08	Cooperazione e associazionismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		09	Servizio necroscopico e cimiteriale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13	Tutela della Salute	07	Ulteriori spese in materia sanitaria	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cod.	Missione	Cod.	Programma	2023	2024	2025
14	Sviluppo economico e competitività	01	Industria, PMI e Artigianato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		02	Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		03	Ricerca e innovazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		04	Reti e altri servizi di pubblica utilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Politiche per il lavoro e la formazione professionale	03	Sostegno all'occupazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	01	Sviluppo del settore agricolo e del sistema agroalimentare	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

17	Energia e diversificazione delle fonti energetiche	01	Fonti energetiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	01	Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Relazioni internazionali	01	Relazioni internazionali e Cooperazione allo sviluppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Fondi e accantonamenti	01	Fondo di riserva - 02 Fondo crediti di dubbia esigibilità - 03 Altri fondi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
50	Debito pubblico	01	Quota interessi ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		02	Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Performance

La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## Il Comune

### 1) Popolazione

#### Popolazione totale

Tabella 1

Fonte: ISTAT/ Anagrafe del Comune di Telti, dato provvisorio fino a diffusione ufficiale ISTAT

	2018	2019	2020	2021	2022
Maschi	1167	1149	1149	1137	1125
Femmine	1152	1144	1130	1134	1132
<b>Totale</b>	<b>2319</b>	<b>2293</b>	<b>2269</b>	<b>2271</b>	<b>2257</b>

Tabella 2

#### POPOLAZIONE RESIDENTE AL 31/12/2022

suddivisa per fasce d'età e sesso

POP. TOTALE		DA 0 A 6 ANNI		DA 7 A 14 ANNI		DA 15 A 65 ANNI		OLTRE 65 ANNI		TOTALE
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
1125	1132	46	65	106	84	687	690	262	267	2257

## Evoluzione della popolazione

Tabella 3

Fonte: ISTAT : evidenze fornite dall'ultimo Censimento, unitamente all'esame comparato con i flussi demografici (nascite, decessi, migrazioni) intercorsi nel medesimo periodo.

	2018	2019	2020	2021	2022
Nati	18	19	14	10	6
Deceduti	15	23	33	24	26
<i>Saldo naturale</i>	<b>+3</b>	<b>-4</b>	<b>-19</b>	<b>-14</b>	<b>-20</b>
Immigrati	59	56	57	59	58
Emigrati	40	78	62	43	49
<i>Saldo migratorio</i>	<b>+19</b>	<b>-22</b>	<b>-5</b>	<b>+16</b>	<b>+9</b>
<b>Totale popolazione</b>	<b>2319</b>	<b>2293</b>	<b>2269</b>	<b>2271</b>	<b>2257</b>

### 2) Territorio

**Superficie:**

**Kmq**

---

Kmq Tot. 84,65

---

### 3) Economia

## La realtà produttiva

Tabella 4 – Attività insediate nel territorio al 31.12.2022:

SOMMINISTRAZIONE	7
ATTIVITA' RICETTIVE	5
AZIENDE AGRITURISTICHE	5
ATTIVITA' DI VENDITA AL DETTAGLIO, DI CUI:	31
-ESERCIZI DI VENDITA	(12)
-ALTRE ATTIVITA' COMMERCIALI (tra cui agenti di commercio, pompa di carburante, farmacia, licenze vendita su area pubblica)	(19)
ATTIVITA' DI VENDITA ALL'INGROSSO	5
ARTIGIANI	39
IMPRESE EDILI DI COSTRUZIONE DI CUI:	23
-IMPRESE EDILI	(19)
-MOVIMENTO TERRA	(4)
SERVIZI	14
AZIENDE AGRICOLE	44

COOPERATIVE	6
ATTIVITA' DI SPETTACOLO VIAGGIANTE	2

4) Amministrazione comunale

### La struttura

La struttura del comune di Telti è suddivisa in cinque settori denominati:

- Settore Affari Generali;
- Settore Tecnico;
- Settore Finanziario e personale;
- Settore Polizia locale;
- Settore Sociale.

### I Dipendenti del Comune (a tempo indeterminato)

Tabella 5

	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
<b>Dipendenti</b>	10	9	9	9	9	8
<b>Responsabili di posizione organizzativa</b>	4	4	4	4*	3*	4*
<b>Lavoratori Socialmente Utili</b>	0	0	0	0	0	0

(LSU) e LPU						
-------------	--	--	--	--	--	--

\*oltre a un'area assegnata temporaneamente ad amministratori comunali

### Tutela della parità di genere

La suddivisione del personale alla data del 31/12/2022

Personale	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Totale
Donne	0	1	6	3	10
Uomini	0	0	0	2	2
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>12</b>

di cui in posizione organizzativa

Personale	P.O.
Donne	2
Uomini	2*
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>

\*oltre a un'area assegnata temporaneamente ad amministratori locali (di genere maschile)

Rappresentanza Sindacale Unitaria

Personale	RSU
Donne	1
Uomini	0
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

Raffronto spesa corrente/spesa del personale

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Spesa corrente</b>	2.551.687,69	2.198.958,62	2.299.645,60	2.459.506,37	2.204.826,56
<b>Spesa del personale</b>	591.589,81	649.916,35	628.442,99	623.279,82	577.822,74
<b>%</b>	23,18%	29,56%	27,33%	25,34%	26,21%

5) Bilancio

Nonostante una costante riduzione dei trasferimenti di risorse finanziarie sia statali che regionali, ed una sempre maggiore incidenza negativa del Fondo di Solidarietà Comunale, il Comune di Telti ha potuto coprire le spese correnti, razionalizzando al meglio le uscite, e riuscendo ad incrementare la base imponibile dei tributi locali, senza aumentare la pressione fiscale.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 64 del 28.12.2022, immediatamente esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 (art. 151 del D.lgs. n. 267/2000 e art. 10 del D.lgs. n. 118/2011).

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 02.01.2023, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) armonizzato per l'esercizio 2023 – parte finanziaria.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 24.06.2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'esercizio 2021.

A tali atti si rinvia per la verifica delle entrate e delle uscite dell'Ente articolate per servizio.

Tabella 6: dettaglio delle entrate

	<b>Consuntivo 2021</b>	<b>Preventivo 2023</b>
<i>Entrate tributarie</i>		
IMU	203.517,62	194.403,45
ICI ANNI PREC.	5.000,00	5.000,00
TASSA RIFIUTI	285.317,92	306.062,28
TARSU ANNI PREC.	4.000,00	4.000,00
Addizionale IRPEF	139.366,36	139.366,36
Fondo di solidarietà comunale	222.161,69	230.925,46
Altre entrate Tributarie	1.020,00	0
<b>Totale entrate Tributarie</b>	<b>860.383,59</b>	<b>879.757,55</b>
<i>Altre entrate</i>		
Entrate da servizi	138.594,00	164.050,00
Altre entrate extra tributarie	32.260,56	21.736,00
Alienazioni di beni immobili	0	0

Alienazioni di beni mobili	0	0
Accensione prestiti	0	0
Concessione beni demaniali	30.861,63	35.000,00
Riscossione crediti	0	0
Rimborsi in entrata	51.686,49	12.648,26
<b>Totale altre entrate</b>	<b>253.402,68</b>	<b>233.434,26</b>
<i>Entrate da trasferimenti (correnti e c/ capitale)</i>		
Stato	156.879,98	67.273,00
Regione	1.365.563,84	1.593.368,37
Altri trasferimenti	381.018,20	2.110.000,00
<b>Totale entrate da trasferimenti</b>	<b>1.903.462,02</b>	<b>3.770.641,37</b>
Servizi per conto terzi	353.152,50	570.164,57
<b>Totale entrate</b>	<b>2.256.614,52</b>	<b>4.340.805,94</b>

### Composizione delle uscite

Tabella 7: Destinazione delle spese (importi in €)

	<b>Consuntivo 2021</b>	<b>Preventivo 2023</b>
Amministrazione* (organi istituzionali) miss.1	778.256,97	882.097,87
Ambiente e territorio miss.9	347.044,91	374.000,00
Cultura miss.5	97.849,98	68.510,03
Istruzione miss.4	206.246,18	2.260.873,32
Polizia locale e sicurezza miss. 3	79.991,49	85.889,38
Servizi alle imprese miss.14	20.899,20	21.930,00
Servizi sociali miss.12	591.985,56	907.777,22
Sport e tempo libero miss.6	18.672,14	18.000,00
Turismo miss.7	0	0
Viabilità miss.10	29.945,89	56.199,80
Soccorso Civile miss.11	9.000,00	5.000,00
Energia e divers.fonti en. Miss.17	0,00	0,00
Agricoltura miss.16	0,00	6.684,00
Tutela della salute miss.13	9.259,03	8.784,00
Edilizia abitativa miss.8	10.355,14	54.694,50

*\* Spese di funzionamento degli organi istituzionali e dei servizi generali*

**c) La condizione esistente**

**SWOT analysis**

La SWOT analysis è uno strumento che consente di identificare quali sono i principali elementi di riferimento di un'organizzazione rispetto ad uno specifico obiettivo e permette quindi di decidere agevolmente quali sono le priorità di intervento ed in quale modo è opportuno muoversi.

Si analizza la situazione sia dal punto di vista interno all'organizzazione (e quindi al Municipio), sia dal punto di vista dell'ambiente esterno (Contesto comunale). Per ognuno di questi due ambiti di riferimento, vengono valutati aspetti positivi e le aree di criticità.

Il nome della matrice deriva dall'acronimo delle parole inglesi Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats, cioè Punti di forza, Debolezze, Opportunità, Minacce.

Gli aspetti positivi interni al municipio sono i punti di forza con i quali l'organizzazione può affrontare gli obiettivi che si prefigge.

Le aree di criticità interne al municipio sono le debolezze di cui bisogna tenere conto per evitare di trovarsi impreparati di fronte ai compiti da realizzare.

Le Opportunità sono i fattori di contesto che facilitano il raggiungimento dell'obiettivo prefisso.

Le Minacce sono i fattori che possono rendere più difficoltoso il raggiungimento dell'obiettivo o, addirittura, comprometterlo.

La SWOT analysis è molto utile per definire le priorità di intervento dell'Amministrazione, rispetto all'obiettivo di garantire benessere a tutti i cittadini ed uno sviluppo sostenibile della realtà economica locale.

*Tabella 9*

	<b>Aspetti positivi</b>	<b>Aree di criticità</b>
<b>Municipio</b>	<b>Punti di forza</b>	<b>Debolezze</b>
	Suddivisione in cinque settori/aree	Necessità di un costante rinnovo tecnologico
	Personale dipendente qualificato	Fabbisogno di personale

Contesto comunale	Opportunità	Minacce
	Vicinanza a città con numerosi servizi, tra cui porto ed aeroporto	Lento decremento della popolazione
	Bellezze naturali	Fabbisogno di risorse per la tutela del territorio

Il contesto municipale è supportato da elementi che rappresentano i punti di forza dell'organizzazione amministrativa, quali la suddivisione del lavoro e dei servizi in sei diversi settori e l'aggiornamento professionale del personale dipendente; la continua evoluzione tecnologica comporta però l'esigenza di un costante rinnovo delle dotazioni informatiche con investimenti in dotazioni hardware e software, nonché nella formazione del personale dipendente, che presenta tempi tecnici medio lunghi di implementazione; inoltre la dotazione di personale dipendente attualmente in servizio, anche a causa dei limiti assunzionali imposti a livello nazionale, riesce a fatica a fornire risposte immediate alle esigenze di una collettività in notevole aumento.

Dal punto di vista del quadro ambientale, Telti gode di una buona posizione geografica essendo situata a soli 15 Km da Olbia, centro dotato di numerosi servizi, tra cui aeroporto e porto marittimo, punto di transito del turismo per la Costa Smeralda e per le numerose località balneari vicine; le potenzialità di sviluppo potrebbero essere favorite dalla nuova arteria con quattro corsie di collegamento ad Olbia. Altro punto di forza è rappresentato dalle bellezze paesaggistiche del comune immerso nel verde ed a breve distanza da frequentatissimi centri balneari.

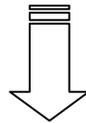
Tra le criticità, viceversa, da segnalare un continuo, anche se lieve, decremento della popolazione in ragione delle limitate opportunità di lavoro. Nonostante ciò, è crescente il fabbisogno di servizi, soprattutto in materia di politiche sociali e sicurezza, che richiedono rapidi tempi di risposta e che assorbono notevoli quantità di risorse non disponibili in misura sufficiente all'interno dell'ente. Come elemento di criticità da segnalare, inoltre, in ragione delle calamità che recentemente hanno colpito l'Italia e la Sardegna in particolare, la necessità di risorse utili per una sempre più accurata messa in sicurezza del territorio.

Maggiori risorse potrebbero altresì consentire un migliore utilizzo delle bellezze naturali che, in virtù dei continui tagli alla pubblica amministrazione, non sempre è possibile valorizzare e sfruttare.

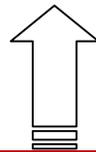
### **Le prospettive**

Obiettivo dell'amministrazione è quello di consolidare il ruolo dell'ente nel contesto ambientale locale e nazionale: da una parte si conferma l'esigenza di fornire servizi sempre più adeguati alle necessità della cittadinanza, tenuto conto di risorse sempre più ridotte, in ambiti quali quelli a valenza sociale, di sicurezza, sviluppo economico e culturale. Inoltre la posizione geografica, unita alla presenza di paradisi naturali, necessita di una forte attività di salvaguardia e di valorizzazione, al fine di promuovere la bellezza del luogo e di renderla appetibile dal punto di vista turistico, con i benefici in termini di sviluppo che ciò comporterebbe.

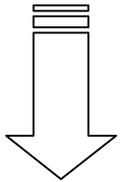
<b>VALORE PUBBLICO</b>		
<b>VISIONE STRATEGICA</b>	Sindaco e Giunta	<b>Programma di Mandato</b>
<b>INDIRIZZI STRATEGICI</b>	Sindaco e Giunta	<b>D.U.P. (SeS)</b>
<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>	Sindaco e Giunta	<b>D.U.P. Missioni (SeS)</b>
<b>OBIETTIVI OPERATIVI</b>	Comitato di Direzione	<b>D.U.P. Programmi (SeO)</b>



<b>PERFORMANCE</b>		
<b>OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)</b>	Dirigenti P.O. Personale	<b>PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE</b>



<b>ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>
-------------------------------------



<b>OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	P.O. Personale	<b>VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO</b>
<b>OBIETTIVI DI TRASPARENZA</b>	P.O. Personale	<b>AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE</b>

La struttura del Piano è articolata in SCHEDE, una per ciascun Centro di Responsabilità coincidente con i 5 Settori operativi in cui si articola il Comune di Telti. Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione organizzativa con funzioni dirigenziali, oltre una sesta area in cui sono stati individuati gli obiettivi del Segretario Comunale.

	DENOMINAZIONE DEI SETTORI	POSIZIONI ORGANIZZATIVE
I SETTORE	RAGIONERIA E TRIBUTI	Giovanni Antonio Occhioni
II SETTORE	AFFARI GENERALI	Denise Brianda
III SETTORE	UFFICIO TECNICO	Pasquale Caboni
IV SETTORE	SERVIZIO SOCIALE	Laura Puggioni
V SETTORE	POLIZIA LOCALE	Domenico Vittorio Pinducciu (Sindaco)
SEGRETERIA	SEGRETARIO COMUNALE	Nadia Fais

Ciascuna scheda è così composta:

- PARTE I - Linee di attività del centro di responsabilità**
- PARTE II - Indirizzi politici e linee guida gestionali per il centro di responsabilità**
- PARTE III - Entrate affidate al centro di responsabilità**
- PARTE IV - Uscite: risorse finanziarie assegnate al centro di responsabilità**
- PARTE V - Obiettivi del centro di responsabilità indicati per tipologia**

Obiettivi di performance organizzativa

Dettagliano gli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, collegati alla Performance Organizzativa di settore o intersettoriale. Di seguito l'elenco degli obiettivi:

<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023</b>	<b>SETTORE</b>
Andamento degli indicatori della condizione dell'ente (come da allegato A alla metodologia delle performance)	Tutto il personale
Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in materia di monitoraggio dei procedimenti così come dettagliati nelle schede individuali	Tutti i Settori
Grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente intesi dell'ente e valutazione da parte degli utenti	Posizioni organizzative e segretario comunale
Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore (come da elenco esemplificativo di cui all'allegato b alla metodologia sulle performance)	Posizioni organizzative e segretario comunale
Performance organizzativa ed individuale del responsabile di riferimento e valutazione da parte degli utenti	Dipendenti di settore, escluse posizioni organizzative

### Obiettivi di Performance Individuale

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 1 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI		
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Adeguamento funzionale e logistico degli uffici del settore Finanziario e Tributi	Riferimento : D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:
Descrizione sintetica	Miglioramento della struttura dell'area finanziaria con la creazione di tre uffici distinti e tenuta dell'archivio corrente per	

	mansione	
Settori interessati: Finanziario/Tributi	Settore	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 5
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Dott. Giovanni Occhioni	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)
		Gen    Feb    Mar    Apr    Mag    Giu    Lug    Ago    Set    Ott    Nov    Dic
Adeguamento funzionale		
Verifica e sistemazione archivio		
	<b>DIPENDENTI DEL SETTORE</b>	
		Indicatore di risultato: Conclusione lavori ed organizzazione materiale di tre uffici
	Giovanni Occhioni    Cat. D	

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N° 2 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI</b>		
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Abilitazione dei Responsabili di settore alla visualizzazione e gestione delle fatture digitali di competenza	Riferimento: D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:
Descrizione sintetica	Visualizzazione delle fatture di competenza dei singoli responsabili tramite applicativo di contabilità e contestuale eliminazione del cartaceo	
Settori interessati: Settore Finanziario		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)
		Gen    Feb    Mar    Apr    Mag    Giu    Lug    Ago    Set    Ott    Nov    Dic
Richiesta credenziali a Datagraph		
Abilitazione e formazione dipendenti		
	<b>RISORSE UMANE INTERESSATE</b>	
	Giovanni Occhioni    Cat. D	
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: Verifica nel programma di contabilità dell'effettiva visualizzazione delle fatture di competenza

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 3 – SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI</b>		
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Inserimento dei dati dei fabbricati, del catasto metrico, delle planimetrie e Docfa, provenienti dalla piattaforma Sister, nel	Riferimento: DUP 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:

	programma Halley Territorio													
Descrizione sintetica	Verifica e controllo delle posizioni dei contribuenti relativamente ai tributi maggiori (IMU e TARI)													
Settori interessati: Settore Finanziario	Responsabile: Dott. Giovanni Occhioni		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 25											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase		Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
			Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Acquisizione credenziali per accesso ai servizi				X	X									
Inserimento dati fabbricati da Catasto						X	X	X						
	Risorse umane:													
	Gesuella Pinducciu	Cat. C												
			Indicatori di risultato: Relazione di fine anno											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 4 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI</b>														
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Attivazione, attraverso il sistema Siatel, della visura delle utenze elettriche per l'incrocio dei dati relativi ai tributi comunali		Riferimento : D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:											
Descrizione sintetica	Prevenire e ridurre attraverso l'incrocio dei dati l'evasione dei tributi IMU e TARI													
Settori interessati: Finanziario	Dott. Giovanni Occhioni		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 15											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase		Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
			Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Acquisizione credenziali accesso ai servizi						X	X							
Verifica posizioni contribuenti								X	X	X	X	X	X	X
	RISORSE UMANE													

	INTERESSATE	
	Gesuella Pinducciu	Cat. C
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatori di risultato: Relazione di fine anno

**OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 5 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI**

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Trasmissione delle comunicazioni inerenti i tributi comunali attraverso AppIo	Riferimento : D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato : Programma:
Descrizione sintetica	Creazione di un messaggio di avviso relativamente alle scadenze dei tributi comunali sull'AppIo	
Settori interessati: Settore Finanziario		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)
		Gen Feb Mar Apr Mag Giu Lug Ago Set Ott Nov Dic
Configurazione lato Client della piattaforma Progetti e Soluzioni		X X X X
Trasmissione messaggi ai contribuenti		X X X X X X X
	RISORSE UMANE INTERESSATE	
	Gesuella Pinducciu e Bastianina Isoni	Cat. C
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: Invio dei messaggi ai contribuenti

**OBIETTIVO STRATEGICO 2023 N° 6 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI**

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Monitoraggio tempi medi procedimenti	Riferimento : D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato:	Programma
-------------------------	--------------------------------------	--	-----------

Descrizione sintetica	Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in relazione al monitoraggio tempi medi dei seguenti procedimenti: pagamenti fatture, tempi medi di risposta alle richieste di rateizzazione dei tributi comunali, emissione mandati, emissione reversali																										
Settori interessati: Settore Finanziario	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10																										
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Dott. Giovanni Occhioni	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)																									
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic														
Monitoraggio tempi medi procedimenti	<table border="1"> <tr> <td>X</td> </tr> </table>													X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X														
DIPENDENTI DEL SETTORE																											
	Bastianina Isoni	Cat. C																									
		Indicatore di risultato: Attuazione misure Anticorruzione al fine di garantire maggior trasparenza e controllo sui procedimenti di settore																									

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 7 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI</b>																											
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Gestione fondi PNRR per cloud e sito internet	Riferimento : D.U.P. 2023/2025      Programma: Linee programmatiche di mandato:																									
Descrizione sintetica	Migrazione degli applicativi Datagraph e Halley su piattaforma cloud e individuazione del fornitore per la realizzazione del sito internet del comune																										
Settori interessati: Settore Finanziario/Tributi	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV:																										
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Dott. Giovanni Occhioni	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)																									
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic														
Contrattualizzazione dei fornitori	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>														X	X											
	X	X																									
Migrazione applicativi al Cloud	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>																X	X	X	X							
			X	X	X	X																					
Creazione nuovo sito	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>																				X	X	X	X	X		
							X	X	X	X	X																
DIPENDENTI DEL SETTORE																											
		Indicatore di risultato: Stipula del contratto per applicativi e creazione sito internet																									

	Giovanni Occhioni	Cat. D	
--	-------------------	--------	--

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N° 8 SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTI</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Digitalizzazione dei fascicoli personali dei dipendenti e loro caricamento sull'applicativo Datagraph	Riferimento : D.U.P. 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:											
Descrizione sintetica	Scansione dei fascicoli personali dei dipendenti e fruibilità sull'applicativo datagraph												
Settori interessati: Settore Finanziario		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 30											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Dott. Giovanni Occhioni	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Digitalizzazione dei fascicoli				X	X	X							
Inserimento files nell'applicativo Datagraph							X	X	X	X	X	X	
	<b>DIPENDENTI DEL SETTORE</b>												
	Bastianina Isoni	Cat. C											
		Indicatore di risultato: Verifica sul software											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 1 – AA.GG.</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in relazione al monitoraggio tempi medi dei seguenti procedimenti: notifica atti per conto di enti terzi	Riferimento: Dup 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:											
Descrizione sintetica	Monitoraggio tempi medi dei procedimenti												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											

FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Monitoraggio tempi medi dei procedimenti: notifica atti per conto di enti terzi		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane:	Risultato atteso: Maggior trasparenza dell'azione amministrativa											
	Stefania Canu Cat. B3												
		Indicatore di risultato: relazione a fine anno											

**OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 2 – AA.GG.**

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Creazione dell'archivio documentale del protocollo informatico con la creazione dei fascicoli sulla base del titolare di classificazione come previsto dal manuale di gestione documentale ai sensi del Codice dell'amministrazione digitale.	Riferimento: DUP 2023/2025 Linee programmatiche di mandato:											
Descrizione sintetica	Creazione dei fascicoli in base ai titoli di classificazione e relative classi. Il titolare di classificazione comprende 14 titoli a cui sono collegate le varie classi che variano da un minimo di 4 ad un massimo di 22 per ciascun titolo. Per ciascuna classe saranno creati diversi fascicoli “ per affare “ in relazione alla varietà di documenti in entrata e in uscita. Il fascicolo costituirà la principale modalità di aggregazione dei documenti dell'archivio informatico comunale.												
Settore interessato: Affari Generali	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 25											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Creazione fascicoli		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane interessate												
	Stefania Canu	Cat. B3	Indicatore di risultato: creazione di un minimo di 100 fascicoli										

**OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 3 - AA.GG.**

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Verifica delle somme da riscuotere a favore del Comune per gli atti notificati per conto di enti terzi relative alle annualità pregresse	Riferimento: DUP 2023/2025 Linee programmatiche di mandato:											
Descrizione sintetica	Accertamento delle somme ancora da riscuotere a favore del Comune per gli atti di notifica per conto di enti terzi relative alle annualità 2020 e 2021												
		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 15											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Denise Brianda	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Invio richieste di sollecito		X	X	X	X	X	X	X					
Accertamento somme da riscuotere		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Relazione somme riscosse e da riscuotere													X
	Dipendenti del settore												
	Stefania Canu	Cat.B3	Indicatore di risultato: relazione a fine anno										

<b>OBIETTIVO STRATEGICO 2023 N. 4 – AA.GG.</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Adesione al sistema bibliotecario territoriale Anglona Gallura e allestimento biblioteca nel nuovo immobile all'uopo dedicato compatibilmente con gli arredi attualmente a disposizione dell'Ente	Riferimento: Linee programmatiche di mandato: programma politiche sociali e giovanili											
Descrizione sintetica	Richiesta formale di adesione al Sistema bibliotecario Anglona Gallura e approvazione in Consiglio Comunale del relativo regolamento. Creazione delle sezioni e procedimento di catalogazione di 500 libri.												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 35											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase AA.GG.	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Richiesta di adesione		X	X	X									

Approvazione regolamento sistema bibliotecario				X	X								
Catalogazione di almeno 500 libri			X	X	X	X	X	X	X	X			
Creazione delle sezioni						X	X	X	X	X	X	X	
	Risorse umane:												
	Denise Brianda	Cat. D											
			Indicatori di risultato: adesione formale al sistema e condivisione dei cataloghi interbibliotecari, allestimento della biblioteca e avvio del servizio con individuazione del personale/operatore da dislocare nei locali. Inizialmente il servizio verrà gestito dal personale del settore affari generali compatibilmente con gli orari di servizio e alle funzioni attribuite.										

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 5 - SETTORE AA.GG.</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Supporto comunale	allestimento biblioteca	Riferimento: Linee programmatiche di mandato: programma politiche sociali e giovanili										
Descrizione sintetica	Supporto creazione delle sezioni. Applicazione delle etichette di classificazione sulla costa di ogni libro catalogato												
Settori interessati: AA.GG.	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 30												
FASI	Servizio/Ufficio di fase Dott.ssa Denise Brianda	Responsabile	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)										
			Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov
Creazioni sezioni						X	X	X	X	X	X	X	
Applicazione etichette						X	X	X	X	X	X	X	X
	DIPENDENTI DEL SETTORE												

	Luisella Atzeni Cat. C	Indicatore di risultato: Avvio del servizio biblioteca nei locali dedicati . Applicazione delle etichette di classificazione sulla costa di un minimo di 500 libri catalogati
--	------------------------	---

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N. 6 – <b>AA.GG.</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Rilegatura deliberazioni Giunta/Consiglio Comunale	Riferimento : Dup 2023/2025	Programma										
Descrizione sintetica	Rilegatura deliberazioni Giunta/Consiglio anni 2007/2011												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 20											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Affidamento servizio rilegatura			X	X	X								
Raccolta deliberazioni Giunta e Consiglio e consegna				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane:												
	Luisella Atzeni Cat. C												
		Indicatore di risultato: Rilegatura deliberazioni Giunta/Consiglio anni 2007/2011											
Criticità insite nell'obiettivo	Note												

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 7 – <b>AA.GG.</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Completamento posizionamento numerazione civica in agro	Riferimento : Dup 2023/2025	Programma										
Descrizione sintetica	Verifica tramite banca dati dell'anagrafe del posizionamento della numerazione civica in agro sulla base del verbale di riconsegna dei civici non installati da parte della ditta appaltatrice del servizio di toponomastica e numerazione civica.												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 20											

FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Verifica posizionamento numerazione civica in banca dati		X	X	X	X	X	X						
Sopralluogo per apposizione numerazione civica							X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane:												
	Tiziana Fiori Cat. C												
		Indicatore di risultato: Verifica 43 posizioni dei civici in banca dati, propedeutica al sopralluogo in loco											
Criticità insite nell'obiettivo	Note												

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N. 8 – AA.GG.													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Digitalizzazione degli atti di stato civile a partire dall'anno 1905	Riferimento : Dup 2023/2025	Programma										
Descrizione sintetica	Creazione del documento informatico atti di nascita e di morte relativi alle annualità 1905-1906												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 30											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Digitalizzazione almeno 100 atti stato civile anno 1905-1906		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane:												
	Tiziana Fiori Cat. C												
		Indicatore di risultato: Digitalizzazione almeno 100 atti stato civile anno 1905-1906											

Criticità insite nell'obiettivo	Note		
---------------------------------	------	--	--

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N. 9 – AA.GG.													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Verifica delle presenze da parte delle spunte nel mercato settimanale del venerdì finalizzate alla pubblicazione del bando per il rilascio delle concessioni	Riferimento : Dup 2023/2025 Linee programmatiche di mandato: Programma:											
Descrizione sintetica	Verifica presenze relative alle annualità 2018-2021-2023 ( ESCLUSI ANNI PANDEMIA COVID )												
Settori interessati: Settore AA.GG.	Responsabile: Denise Brianda	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Verifica presenze relative alle annualità 2018-2019-2022		X	X	X	X	X	X	X	X				
	Risorse umane:												
	Denise Brianda Cat. D												
		Indicatore di risultato: numero di presenze delle spunte nel mercato settimanale del venerdì relativamente agli anni 2018-2021-2023											
Criticità insite nell'obiettivo	Note												

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 1 UFFICIO TECNICO													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in relazione al monitoraggio tempi medi procedimento: rilascio certificato destinazione urbanistica; evasione richiesta accesso atti												
Descrizione sintetica	Attuazione misure Anticorruzione al fine di garantire maggior trasparenza e controllo sui procedimenti di settore												
		Peso assegnato all'obbiettivo dal NDV: 5											
FASI	Servizio/Ufficio	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											

	Responsabile Ing. Pasquale Caboni	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Di c
Monitoraggio tempi medi rilascio CDU		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Monitoraggio tempi medi evasione richiesta accesso atti		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane interessate												
	Maria Teresa Petta	Cat. D	Indicatore di risultato: rendiconto con relazione finale										
Criticità insiste nell'obiettivo													

OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N° 2 <b>UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Digitalizzazione pratiche edilizie	Riferimento: DUP 2023/2025 Linee programmatiche di mandato:											
Descrizione sintetica	Scannerizzazione elaborati ed atti pratiche edilizie cartacee in archivio dal 1975 al 1985												
Settori interessati: Finanziario/Area Tecnica	Ing. Pasquale Caboni	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV : 20											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Digitalizzazione pratiche				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	RISORSE UMANE INTERESSATE												
	Celeste Marginesu	Cat. C											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di misurabilità: Digitalizzazione tutte le pratiche presenti dal 1975 al 1985											

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 3 <b>UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Adeguamento modulistica per richiesta e rilascio atti	Riferimento: DUP 2023/2025											
Descrizione sintetica	Adeguamento modulistica per richieste da parte dell'utenza e i relativi documenti in uscita (CDU, suolo pubblico e taglio stradale, accesso atti)												
Settore interessato: Tecnico	Responsabile: Ing. Pasquale Caboni	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 20											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Adeguamento modulistica per richiesta e rilascio atti				X	X	X	X	X					
Pubblicazione sito Ente									X				
	Risorse umane interessate												
	Maria Teresa Petta	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: pubblicazione sito dell'Ente											

OBIETTIVO STRATEGICO 2023 N° 4 <b>UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Affidamento e avvio iter per approvazione piano particolareggiato centro di prima e antica formazione adeguato al PPR	Riferimento: Linee programmatiche di mandato:											
Descrizione sintetica	Avvio iter per approvazione piano particolareggiato centro di prima e antica formazione												
Settori interessati: Settore Tecnico		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV : 30											
FASI	Responsabile servizio: Ing. Pasquale Caboni	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic

Affidamento incarico				X	X	X							
Stesura bozza							X	X	X	X	X	X	X
	RISORSE UMANE INTERESSATE												
	Pasquale Caboni	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: Stesura bozza piano											

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 5 <b>UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Regolamento sui tagli stradali e regolamento realizzazione accessi lotto con particolare riferimento all'agro	Riferimento:											
Descrizione sintetica	Predisposizione regolamento da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale												
Settore interessato: Tecnico	Responsabile: Ing. Pasquale Caboni	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 25											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Stesura regolamento				X	X	X	X	X	X	X	X		
Pubblicazione sito Ente												X	
	Risorse umane interessate												
	Maria Teresa Petta	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: pubblicazione sito dell'Ente											

OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 6 <b>UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Regolamento di polizia mortuaria e regolamento cimiteriale	Riferimento:											

Descrizione sintetica	Predisposizione regolamento da sottoporre all'approvazione del Consiglio Comunale												
Settore interessato: Tecnico	Responsabile: Ing. Pasquale Caboni	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 30											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Adozione regolamento				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane interessate												
	Celeste Marginesu	Cat. C											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: Adozione regolamento											

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N° 7 UFFICIO TECNICO</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Esecuzione lavori di sistemazione aree adiacenti la casa comunale	Riferimento:											
Descrizione sintetica	Eliminazione delle piante esistenti, sistemazione del terreno, posa del tratto verde e dell'impianto di irrigazione al fine di dotare l'area di accesso al comune di una zona verde												
Settore interessato: Tecnico	Responsabile: Ing. Pasquale Caboni	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 15											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Esecuzione lavori				X	X	X	X	X	X	X	X		
	Risorse umane interessate												
	Pasquale Caboni	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: relazione finale											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 1 SETTORE Servizio Sociale</b>		
DENOMINAZIONE	Promozione coordinamento pedagogico	

OBIETTIVO	territoriale nell'ambito del sistema integrato di educazione e istruzione 0-6 anni												
Descrizione sintetica	Il coordinamento pedagogico territoriale è uno degli obiettivi strategici del Sistema di educazione e di istruzione dalla nascita fino a sei anni, così come previsto dal D. Lgs. n. 65/2017												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 40											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Promozione e divulgazione disposizione D.Lgs. 65/2017		X	X	X	X								
Approvazione protocollo d'intesa territoriale						X	X	X					
Avvio C.P.T. a.s. 2023/2024										X	X	X	
	Risorse umane interessate												
	Teresa Pittorru cat. C												
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Risultato atteso: Avvio CPT coordinamento pedagogico territoriale a partire dall'a.s. 2023/2024											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 2 SETTORE Servizio Sociale</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Monitoraggio Anticorruzione												
Descrizione sintetica	Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in relazione al monitoraggio tempi medi procedimento: assegno nucleo familiare e di maternità INPS, richiesta mensa scolastica, scuolabus e SAD												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic

Monitoraggio tempi medi: assegno nucleo familiare e di maternità INPS, richiesta mensa scolastica, scuolabus e SAD		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Risorse umane interessate	Risultato atteso:Rendiconto con relazione finale											
	Teresa Pittorru cat. C												
Criticità insite nell'obiettivo	Note												

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 3 SETTORE Servizio Sociale</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Istruzione domande contrasto spopolamento e liquidazione contributi (linea bambini nati nel 2022-2023)												
Descrizione sintetica	Pubblicazione bando di cui alla L.R. n. 3/2022, istruttoria domande e liquidazione contributi												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Pubblicazione bando anno 2023					X	X	X	X					
Istruttoria domande e liquidazione									X	X	X	X	X
	Risorse umane interessate												
	Laura Puggioni Cat. D												
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di misurabilità: Erogazione contributi cittadini beneficiari anno 2023											

**OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 4 SETTORE Servizio Sociale**

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Attivazione progetto servizio civile universale anno 2023												
Descrizione sintetica	Avvio progetto SCU anno 2023, esame domande colloquio di selezione												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Colloquio di selezione				X	X								
Avvio progetto 2023										X	X	X	X
	Risorse umane interessate												
	Laura Puggioni Cat. D												
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di misurabilità: Avvio servizio nuovo operatore volontario SCU anno 2023											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 5 SETTORE Servizio Sociale</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Implementazione piattaforma regionale su censimento strutture sociali												
Descrizione sintetica	Aggiornamento dati strutture sociali												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Aggiornamento dati strutture sociali				X	X								

Convalida dati strutture sociali su piattaforma regionale							X	X					
	Risorse umane interessate												
	Laura Puggioni Cat. D												
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di misurabilità: Aggiornamento piattaforma regionale											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 6 SETTORE Servizio Sociale</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Pubblicazione bando per affidamento impianto sportivo campo da calcio												
Descrizione sintetica	Pubblicazione del bando per l'affidamento della gestione dell'impianto sportivo destinato a campo da calcio												
Settore interessato: Settore Socio-Culturale	Responsabile: Puggioni Laura		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 15										
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Pubblicazione bando					X	X							
Affidamento								X	X	X			
	Risorse umane interessate												
	Laura Puggioni Cat. D												
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di misurabilità: Affidamento campo da calcio											

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 1 – POLIZIA LOCALE</b>		
DENOMINAZIONE	Verifica delle presenze da parte delle spunte nel	Riferimento:

OBIETTIVO	mercato settimanale del venerdì finalizzate alla pubblicazione del bando per il rilascio delle concessioni												
Descrizione sintetica	Verifica delle presenze da parte delle spunte nel mercato settimanale del venerdì finalizzate alla pubblicazione del bando per il rilascio delle concessioni												
Settore interessato: Polizia Locale	Responsabile : Domenico Vittorio Pinducciu		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10										
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Polizia Locale		Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)										
			Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov
Verifica presenze relative alle annualità 2018-2019-2022			X	X	X	X	X	X	X				
Risorse finanziarie stanziare	Risorse umane interessate												
	Umberta Denti	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note		Indicatore di risultato: Verificare le presenze per ogni venerdì del mese per le annualità 2018, 2019, 2023										

<b>OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 2 – POLIZIA LOCALE</b>													
DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Completamento posizionamento numerazione civica in agro		Riferimento:										
Descrizione sintetica	Verifica tramite banca dati dell'anagrafe del posizionamento della numerazione civica in agro sulla base del verbale di riconsegna dei civici non installati da parte della ditta appaltatrice del servizio di toponomastica e numerazione civica.												
Settore interessato: Polizia Locale	Responsabile : Domenico Vittorio Pinducciu		Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 20										
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Polizia Locale		Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)										
			Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov
Verifica posizionamento numerazione civica in banca dati			X	X	X	X	X						
Sopralluogo per apposizione numerazione civica								X	X	X	X	X	X
Risorse finanziarie stanziare	Risorse umane interessate												

	Umberta Denti	Cat. D	
Criticità insite nell'obiettivo	Note		Risultato atteso: Verifica 43 posizioni dei civici in banca dati, propedeutica al sopralluogo in loco

### OBIETTIVO INDIVIDUALE 2023 N° 3 – POLIZIA LOCALE

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Aggiornamento della carta dei servizi della Polizia Locale	Riferimento:
Descrizione sintetica	Adeguamento della carta dei servizi alle mansioni correnti	
Settore interessato: Polizia Locale	Responsabile : Domenico Vittorio Pinducciu	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 10
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase Polizia Locale	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)
		Gen   Feb   Mar   Apr   Mag   Giu   Lug   Ago   Set   Ott   Nov   Dic
Predisposizione della carta aggiornata dei servizi		
Adozione della carta dei servizi aggiornata		
Risorse finanziarie stanziare	Risorse umane interessate	
	Umberta Denti	Cat. D
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Risultato atteso: Adozione della carta dei servizi

### OBIETTIVO OPERATIVO 2023 N° 4 – POLIZIA LOCALE

DENOMINAZIONE OBIETTIVO	Attuazione disposizioni previste dal Piano Anticorruzione in relazione al monitoraggio dei tempi medi dei procedimenti: evasione richieste liquidazione (adozione determinazione), notifica atti giudiziari, rilascio nullaosta per manifestazioni sportive, rilascio nullaosta per trasporti eccezionali	Riferimento:
Descrizione sintetica	Attuazione misure Anticorruzione al fine di garantire maggior trasparenza e controllo sui procedimenti di settore.	

Settori interessati: Finanziario, Tecnico e Polizia Locale	Responsabili : Domenico Vittorio Pinducciu	Peso assegnato all'obiettivo dal NDV: 5											
FASI	Servizio/Ufficio Responsabile di fase	Tempificazione delle fasi (Diagramma di Gantt)											
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Risorse finanziarie stanziare	Risorse umane interessate	RISULTATO ATTESO: migliorare tempi medi procedimento											
	Denti Umberta	Cat. D											
Criticità insite nell'obiettivo	Note	Indicatore di risultato: Rendiconto con relazione finale											

#### RIEPILOGO GENERALE DEGLI OBIETTIVI SEGRETARIO COMUNALE

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Punteggio complessivo
1. Adozione regolamento sull'uso del mezzo proprio per trasferte e missioni	Maggiore aderenza alla legalità dell'attività amministrativa	Adozione regolamento in C.C.	10	
2. Adozione regolamento per l'utilizzo della pagina Facebook comunale ed eventuali altri social network	Maggiore aderenza alla legalità dell'attività amministrativa	Adozione regolamento in C.C.	10	
3. Pubblicazione bando ricerca immobile da adibire a deposito/archivio	Miglioramento dell'organizzazione funzionale dell'ente	Stipula contratto di locazione	20	
			40	MAX 40 punti

# Pari Opportunità

## Premessa

Il presente Piano di Attività e Organizzazione, come già indicato in premessa, assorbe il Piano delle Azioni Positive di cui all'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

La parità tra donne e uomini è uno dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, principio comune e condizione imprescindibile per il raggiungimento degli obiettivi di crescita, occupazione e coesione sociale. La Legge n. 125/1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro" (abrogata dal D.Lgs n. 198/2006), i Decreti Legislativi n. 196/2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e di Consiglieri di Parità e disposizioni in materia di azioni positive" e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" prevedono che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano di Azioni Positive per la <>. Il Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 Novembre 2005 n. 246" raccoglie e unifica buona parte delle norme in materia di promozione delle pari opportunità, prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi sessuali, prevedendo all'articolo 48 la predisposizione da parte delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni ed Enti Pubblici non economici. La mancata predisposizione del Piano, da sottoporre a parere preventivo e obbligatorio della Consigliera di Parità competente per territorio, è sanzionata ex articolo 6, comma 6, D.lgs. n. 165/2001 con il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il Piano di Azioni Positive rappresenta, dunque, un adempimento di legge ma anche uno strumento semplice ed operativo per dare concreta applicazione ai principi di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego.

.Con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane di questo Ente Locale, sulle risultanze scaturite dalla azioni e attività messe in campo col PAP del triennio precedente, al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati ai cittadini e rendere la stessa azione amministrativa efficace ed efficiente, viene predisposto per il Triennio 2023/2025 un Piano di Azioni Positive teso ad assicurare il superamento delle disparità di genere tra lavoratrici e lavoratori ed assicurare il benessere organizzativo dei dipendenti.

## Situazione Attuale

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in quattro aree dove l'assegnazione degli incarichi di responsabilità dei servizi è conferita a quattro due donne e due uomini oltre il Sindaco, di genere maschile. Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2022 emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratrici:

Centro di Responsabilità: Servizio Amministrativo AA.GG. e anagrafe

Categorie CCNL				Profilo Professionale	M	F
A	B	C	D			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore direttivo amministrativo	0	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore amministrativo	0	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore amministrativo	0	1
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore amministrativo	0	1
Totali					4	

Centro di Responsabilità: Servizio Finanziario Personale e Tributi

Categorie CCNL				Profilo Professionale	M	F
A	B	C	D			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore direttivo contabile	1	0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore contabile	0	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore contabile	0	1
Totali					3	

Centro di Responsabilità: Area Tecnica

Categorie CCNL				Profilo Professionale	M	F
A	B	C	D			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore direttivo tecnico	1	0
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore direttivo tecnico	0	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore tecnico	0	1
Totali					3	

Centro di Responsabilità: Servizi Sociali

Categorie CCNL				Profilo Professionale	M	F
A	B	C	D			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore direttivo amministrativo	0	1
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Istruttore amministrativo	0	1
Totali					2	

Centro di Responsabilità: Area di vigilanza

Categorie CCNL				Profilo Professionale	M	F
A	B	C	D			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Istruttore di vigilanza	0	1
Totali					1	

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 48, I comma del D.lgs. n. 198/2006.

## Obiettivi del Piano

La Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro" (art.6) e successive modificazioni ed integrazioni quali: i Decreti Legislativi n. 196 del 23 maggio 2000 "Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di Azioni positive" (all'art. 7 c. 5) e n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (

art. 6, c. 6), il Decreto Interministeriale del 15 marzo 2001 “Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla Legge 10 aprile 1991 n.125”, il decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), la Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella P.A. di concerto con il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” e, da ultima, la Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità del 4.03.2011 “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, sanciscono l’obbligo per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i comuni e tutti enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali di predisporre piani triennali di azioni positive (PAP) volti alla rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. eliminazione di ogni discriminazione e affermazione di condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell’Ente;
2. tutela del benessere nell’ambiente di lavoro;
3. valorizzazione delle caratteristiche di genere, favorendo la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili ovunque siano sottorappresentate.

Il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: “Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse e sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consigliera o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente”, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne. La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità”.

L’amministrazione Comunale di Telti intende stabilire, nel triennio, le seguenti Azioni Positive, tutte riconducibili ai diversi obiettivi evidenziati nella premessa. Esse possono essere così articolate:

Obiettivo	Azioni
<b>Lotta al disagio ed alle discriminazioni</b>	Pubblicazione di locandine ed avvisi contro la violenza sulle donne, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza (25 novembre).
<b>Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell’Ente;</li> <li>2) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;</li> <li>3) Adeguamento degli atti amministrativi del Comune al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti.</li> </ol>
<b>Tutela benessere lavorativo anche favorendo lo</b>	1) Questionario da sottoporre a dipendenti;

smart working	2) Individuazione e attuazione eventuali azioni correttive.
<b>Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress</b>	Incontro con professionisti specializzati (nei limiti delle risorse economiche disponibili)
<b>Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo</b>	Percorso formativo per componenti CUG, tramite incontri con consigliera di Parità Provinciale/Regionale
<b>Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale</b>	Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne

### Azioni positive

<b>Azione 1</b>	<b>Lotta al disagio ed alle discriminazioni</b>
Finanziamenti	In economia con risorse previste in bilancio
Obiettivo	Pubblicazione di locandine ed avvisi contro la violenza sulle donne, in occasione della Giornata Mondiale contro la violenza (25 novembre).
Strutture coinvolte	CUG
Periodo realizzazione	Anno 2023

<b>Azione 2</b>	<b>Cultura pari opportunità e benessere organizzativo</b>
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive nel sito istituzionale dell'Ente;</li> <li>2) Raccolta eventuali osservazioni, suggerimenti dei dipendenti comunali;</li> <li>3) Adeguamento degli atti amministrativi del Comune al rispetto di genere nel linguaggio e nella indicazione dei ruoli ricoperti.</li> </ol>
Strutture coinvolte	Personale, CUG, servizio informatico e segreteria
Periodo realizzazione	Anno 2024

<b>Azione 3</b>	<b>Tutela benessere lavorativo anche favorendo lo smart working</b>
Finanziamenti	Non necessari
Obiettivo	Favorire nei limiti dei servizi che devono essere garantiti, lo svolgimento di smart working da parte dei dipendenti richiedenti
Strutture coinvolte	CUG – tutto il personale
Periodo realizzazione	Anno 2023

<b>Azione 4</b>	<b>Azioni dirette a migliorare i rapporti tra dipendenti con lavoro di gruppo anti stress</b>
Finanziamenti	Stanziamiento di bilancio
Obiettivo	Incontro con professionisti specializzati
Strutture coinvolte	Tutto il personale
Periodo realizzazione	Anno 2023

<b>Azione 5</b>	<b>Formazione in tema di pari opportunità, discriminazione e benessere organizzativo</b>
Finanziamenti	In economia
Obiettivo	Garantire l'acquisizione delle competenze specifiche necessarie ai componenti del CUG tramite la partecipazione ad incontri con consigliera di parità provinciale/regionale
Strutture coinvolte	CUG
Periodo realizzazione	Anno 2023-2025

<b>Azione 6</b>	<b>Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale</b>
Finanziamenti	In economia
Obiettivo	Garantire nei bandi di selezione per l'assunzione di personale la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne. Non sarà fatta alcuna discriminazione nei confronti delle donne
Strutture coinvolte	Ufficio personale
Periodo realizzazione	Anno 2023-2025

## Durata del piano

Il presente piano ha durata triennale (2023/2025). Il piano sarà trasmesso, per il seguito di competenza, alla Consigliera alle pari opportunità territorialmente competente, alle OO.SS., nonché pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente – Sezione trasparenza. Nel periodo di vigenza del presente piano saranno raccolti presso l'ufficio personale pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente al fine di procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## Monitoraggio e rendicontazione

Il Comune di Telti si impegnerà affinché il piano triennale di azioni positive:

1. sia compreso nel bilancio di previsione dell'Ente, rientrando a pieno titolo nelle linee programmatiche e strategiche di sviluppo del Comune;
2. rientri tra gli indicatori di efficacia ed efficienza utilizzati dal Nucleo di Valutazione.

A tale scopo prevederà in sede di formazione del bilancio:

- a definire il budget triennale ed annuale necessario alla sua realizzazione;
- a verificare annualmente le azioni effettuate ed i risultati raggiunti mediante il monitoraggio e la valutazione del Piano.

Il presente Piano, di durata triennale, sottoposto al parere della Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, decorre dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di approvazione.

Nel periodo di vigenza sarà effettuato il monitoraggio dell'efficacia delle azioni adottate, verranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere, alla scadenza, ad un adeguato aggiornamento.

## **Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza**

### **ART. 2 ANALISI DEI PTPC A LIVELLO NAZIONALE**

Il piano vigente è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 8 il 12 febbraio 2014.

Nel 2015 e nel 2016 è stato aggiornato, rispettivamente, con deliberazioni di G.C. n. 104 del 19 dicembre 2014 e n. 7 del 2 febbraio 2016.

Le criticità ed progressi riscontrati dall'ANAC su un campione di piani adottati dalle Amministrazioni, si manifestano in parte anche nel piano del Comune Telti.

In particolare l'ANAC ha evidenziato al paragrafo 2 della delibera 831 del 3 agosto 2016, di approvazione del PNA 2016, quanto segue:

- per le amministrazioni del campione (che hanno adottato i PTPC 2016-2018) risulta che il 19,89% ha adottato anche la prima versione del PTPC 2013-2015; il 67,2% ha adottato la versione del PTPC 2014-2016; l'80,1% ha adottato la versione del PTPC 2015-2017; tali dati si riferiscono non soltanto all'adozione ma anche alla pubblicazione sul sito istituzionale.
- Sebbene ancora lontani dai livelli ottimali, i dati del monitoraggio vedono emergere un miglioramento significativo in termini di maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo politico amministrativo e/o degli uffici di diretta collaborazione e degli stakeholder interni ed esterni.
- Una buona percentuale di amministrazioni ha meglio esplicitato i poteri di interlocuzione e di controllo (36,6% dei casi), la posizione di autonomia e indipendenza organizzativa del RPC e della struttura di supporto (8,6% dei casi), nonché l'attribuzione di un supporto conoscitivo e operativo riconosciuto al RPC (nel 32,3% dei casi).
- Il sistema di monitoraggio sull'implementazione del PTPC continua ad essere una variabile particolarmente critica e un miglioramento di tale aspetto è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione delle singole amministrazioni. Quasi la metà delle amministrazioni esaminate non vi fa riferimento (45,2%). Di contro, il 25,8% delle amministrazioni indica sia tempi che responsabili del monitoraggio e il restante 6% circa si divide tra quelle amministrazioni che esplicitano i tempi ma non i responsabili (1,6%) e quelle che indicano i responsabili ma non i tempi (4,3%).
- Si è riscontrato un indubbio sforzo da parte delle amministrazioni analizzate nel rispondere positivamente alle indicazioni dell'Aggiornamento 2015 al PNA. È cresciuta in modo significativo la percentuale delle amministrazioni che ha effettuato l'analisi del contesto esterno.
- Il 66% circa del campione di amministrazioni esaminate ha segnalato nei propri PTPC 2016-2018 informazioni mirate alla comprensione della propria complessità organizzativa e l'8% circa ha utilizzato informazioni concernenti eventi o ipotesi di reato verificatesi in passato o su procedure derivanti dagli esiti del controllo interno.
- Il monitoraggio 2016 evidenzia un significativo miglioramento di analisi e valutazione del rischio, con circa il 50% del campione che ha individuato gli eventi rischiosi per ciascun processo, di cui il 12% ha realizzato una puntuale analisi del rischio, attraverso l'identificazione delle loro cause, dato pressoché assente in precedenza.

- Ancora critica, seppure in miglioramento, appare la fase relativa al trattamento del rischio, sia con riferimento all'individuazione delle misure sia alla loro programmazione. L'individuazione delle misure generali risulta prevalente rispetto a quelle specifiche, la cui presenza nei PTPC delle amministrazioni analizzate oscilla tra l'88,2% (codice di comportamento) e il 33,3% (sensibilizzazione e rapporto con la società civile).
- Con riferimento alle indicazioni fornite con l'Aggiornamento 2015 al PNA, nella parte dedicata ai contratti pubblici, i PTPC analizzati hanno presentato le maggiori criticità. In tal senso, la gran parte delle amministrazioni non ha effettuato l'autoanalisi organizzativa suggerita dall'Autorità. Riguardo all'analisi dei processi organizzativi, l'auspicata considerazione delle diverse fasi della gara risulta presente in una bassa percentuale di amministrazioni e oscilla tra il 25,8% (progettazione della gara) e il 18,3% (rendicontazione). Inoltre, anche la presenza di misure specifiche per le summenzionate fasi oscilla tra il 18,3% (progettazione della gara) e l'11,8% (rendicontazione).

In particolare, gli esiti della valutazione nei piccoli comuni hanno evidenziato le seguenti criticità:

- difficoltà di individuare eventi rischiosi e di effettuare la gestione del rischio;
- carente analisi del contesto esterno ed interno in oltre la metà dei PTPC analizzati e la quasi totale assenza di un sistema di monitoraggio sull'implementazione del PTPC;
- genericità delle misure individuate, presentate per lo più in forma di elenco e prevalentemente limitate a quelle relative alla formazione, al whistleblowing e al codice di comportamento;
- insufficienti o generiche indicazioni delle prerogative attribuite al RPCT per lo svolgimento dei propri compiti.

Con delibera 1208 del 22.11.2017 l'Anac ha provveduto ad approvare l'aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2017.

Partendo da tali premesse e dalla condivisione delle cause che hanno determinato l'insufficiente applicazione dei piani, evidenziate dall'ANAC nella citata determinazione, con il presente aggiornamento si intende modificare e ampliarne i contenuti, seppure nell'ottica della maggiore semplificazione possibile, in modo che tutti ne possano agevolmente percepire le indicazioni e conseguentemente favorirne la realizzazione. Ciò anche in ragione della non sempre agevole ricezione di parte delle indicazioni sopra indicate e della necessità di un lungo periodo di tempo per l'adeguamento.

Con l'Aggiornamento 2018, l'Autorità, in attuazione di quanto previsto all'art. 3, co. 1-ter, del d.lgs. n. 33/2013, introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, ha individuato modalità semplificate di applicazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione per i comuni di piccole dimensioni, intendendosi per piccoli comuni quelli con popolazione inferiore a 15.000 abitanti. Tuttavia, l'Autorità chiarisce che alcune delle indicazioni di semplificazioni riguarderanno solo i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158.

Le proposte di semplificazione introdotte dall'Aggiornamento 2018 al PNA riguardano i seguenti ambiti:

a) Collegamenti con l'albo pretorio on line. Per i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, è introdotta la possibilità di semplificare la pubblicazione dei dati e dei documenti previsti dal d.lgs. n. 33/2013 utilizzando le pubblicazioni già effettuate nell'albo pretorio on line tramite un collegamento ipertestuale.

b) Semplificazioni derivanti dal sistema dei collegamenti ipertestuali. Al fine di evitare duplicazioni di dati, gli obblighi di trasparenza possono essere assolti anche mediante un collegamento ipertestuale ad un altro sito istituzionale ove i dati e le informazioni siano già disponibili.

c) Tempistica delle pubblicazioni. Possibilità di interpretare il concetto di tempestività, di cui all'art. 8 del D.lgs. n. 33/2013 e fissare termini secondo principi di ragionevolezza e responsabilità, idonei ad assicurare continuità e celerità degli aggiornamenti. Il d.lgs. n. 33/2013 contiene riferimenti temporali precisi per la pubblicazione dei dati e documenti.

d) Semplificazioni di specifici obblighi del d.lgs. 33/2013:

Art. 13 Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni - Possibilità di pubblicazione di un organigramma semplificato

Art. 23 Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi - Possibilità della pubblicazione integrale di determinati atti in luogo della loro rielaborazione

e) Pubblicazione dei dati in tabelle. Possibilità di utilizzare altri schemi di pubblicazione in luogo delle tabelle.

f) Semplificazioni per l'adozione annuale del PTPC. Possibilità di adottare il PTPCT con modalità semplificate. Nel ribadire l'obbligatorietà dell'adozione, entro il 31 gennaio di ogni anno, di un nuovo e completo PTPCT, i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate. Pertanto, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto

dell'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato.

g) Nomina e funzioni del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Possibilità di nominare la figura del referente del RPCT.

L'aggiornamento per l'anno 2019, di cui alla delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, tra l'altro ha confermato che *“i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in ragione delle difficoltà organizzative dovute alla loro ridotta dimensione, e solo nei casi in cui nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti, possono provvedere all'adozione del PTPCT con modalità semplificate (cfr. parte speciale Aggiornamento PNA 2018, Approfondimento IV “Piccoli Comuni”, § 4. “Le nuove proposte di semplificazione”). In tali casi, l'organo di indirizzo politico può adottare un provvedimento con cui, nel dare atto dell'assenza di fatti corruttivi o di ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, conferma il PTPCT già adottato. Nel provvedimento in questione possono essere indicate integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPCT qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT”*.

Il Comune di Telti negli anni 2019 e 2020, non essendo intercorsi fatti corruttivi, ha confermato il PTPC 2018/2020.

Nell'anno 2021 non è stato adottato alcun Piano a livello nazionale ma veniva implementato il Piano così come approvato con deliberazione di GC n. 26 del 30.03.2021.

Nell'anno 2022 il PNA è stato adottato in data 17.01.2023 con deliberazione n. 7 dell'ANAC.

Nell'ottica del presente Piano, così come d'altronde previsto dal legislatore nazionale, la prevenzione della corruzione è sì una dimensione cruciale per la creazione del valore pubblico, ma ha, ad un tempo, anche una natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell'ente. Tradotto operativamente, come già anticipato nella premessa al presente Piano, la sezione definisce: a) gli obiettivi strategici in tema di anticorruzione; b) a quali rischi si va incontro nell'azione amministrativa in generale; d) e in quella particolare legata a ciclo delle performance e dunque anche della generazione di valore pubblico e le corrispondenti contromisure.

Nella scheda allegata “Catalogo dei rischi 2023” è riprodotta la mappatura dei processi predisposta dall'Ente secondo le Aree di rischio indicate, che secondo il principio di gradualità, attiene a tutta le attività d'istituto dell'ente.

Gli obblighi di pubblicazione, così come previsti dallo schema contenuto Linee Guida n. 1310 /2016 e dal PNA 2022 sono contenuti nella allegata “Mappa della Trasparenza e delle Responsabilità”.

L'amministrazione prevede come obiettivi strategici in materia di Anticorruzione e Trasparenza:

<b>Obiettivi Strategici</b>	2023	2024	2025
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Revisione e miglioramento degli strumenti di regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.
Integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le aree di rischio previste dal PNA per le quali è stata realizzata la mappatura dei processi del Comune allegata nel “Catalogo dei Rischi 2023”, sono le seguenti:

Cod.	Misura	Si	No
A	Acquisizione e progressione del personale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Contratti pubblici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Incarichi e nomine	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Affari legali e contenzioso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Atti di Governo del territorio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Servizi Demografici	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'individuazione delle aree di rischio rappresenta il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi attraverso la verifica “sul campo” dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi d'istituto svolti nell'Ente.

In adesione al PNA2019 ed al PNA 2022, nell'allegata scheda “Catalogo dei Rischi 2023”

- gli eventi rischiosi sono stati identificati per ciascun processo, fase e/o attività del processo;
- sono state individuate le cause del loro verificarsi;
- è stata realizzata la valutazione dell'esposizione al rischio dei processi;

La metodologia utilizzata per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo risulta la seguente:

- Utilizzo di indicatori di valutazione del rischio non categorizzati in impatto e probabilità.
- Il livello di esposizione al rischio che deriva dall'utilizzo di questi indicatori è espresso in valori qualitativi (es. "alto", "medio", "basso").
- La valutazione è effettuata in autovalutazione da parte dei gruppi di lavoro interni e/o dei responsabili dei processi.

Per la redazione della presente sottosezione, sono stati utilizzati i seguenti indicatori:

Indicatori per la valutazione dell'esposizione al rischio corruttivo	Si	No
Livello di interesse “esterno”	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado di attuazione delle misure	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Segnalazioni pervenute	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Impatto sull'immagine dell'Ente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste. Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse. L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal

Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire. Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- ❑ livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- ❑ obbligatorietà della misura;
- ❑ impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Si considera di predisporre adeguati interventi con priorità massima con riferimento ai processi/procedimenti aventi livello di rischio "alto".

Le misure di contrasto intraprese o da intraprendere dal Comune sono riepilogate nell'allegato "Piano dei Rischi 2023".

La gestione del rischio, infine, si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione. Essa sarà attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno processo di gestione del rischio in stretta connessione con il sistema di programmazione e controllo.

(A) Per qualsiasi attività d'istituto si prevedono alcune misure generali applicabili, in quanto compatibili, a qualsiasi attività d'istituto.

## LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### *ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI*

#### **Affari Generali e Segreteria**

- ❑ Responsabile: Dott.ssa Denise Brianda

#### **Istruttore Direttivo Amministrativo:** Dott.ssa Denise Brianda

- **Istruttore Amministrativo:** Luisella Atzeni
- **Operatore:** Stefania Canu

Il servizio si occupa della gestione delle deliberazioni di consiglio e di giunta comunale e svolge una serie di funzioni atte ad assicurare agli organi istituzionali ed ai loro componenti la collaborazione necessaria per lo svolgimento delle attività di competenza.

Offre il proprio supporto al funzionamento della giunta e del consiglio dalla convocazione all'assistenza alle sedute, dalla formalizzazione degli atti alla redazione dei verbali. All'ufficio Segreteria Generale sono inoltre attribuite le seguenti principali attività:

- funzioni di assistenza alle attività del Segretario Generale nell'ambito dei compiti loro assegnati dalle Leggi e dai Regolamenti;
- l'indizione e la gestione delle procedure pubbliche di gara, relative all'affidamento di servizi, forniture e lavori pubblici, sino alla stipula dei relativi contratti,
- rilascio di copia delle deliberazioni adottate dal Consiglio Comunale, dalla Giunta Comunale.

#### **Servizi Amministrativi e Anagrafe**

- ❑ Responsabile: Dott.ssa Denise Brianda

Risorse incaricate del Servizio

- **Istruttore Amministrativo:** Luisella Atzeni
- **Istruttore Amministrativo:** Tiziana Fiori
- **Operatore:** Stefania Canu

Il Settore Affari Generali possiede competenze molto ampie e diversificate, sostanzialmente riconducibili allo sviluppo organizzativo interno della struttura comunale e allo sviluppo dei processi di comunicazione interna ed esterna mediante il protocollo generale. Si tratta di un Settore che opera a stretto contatto con gli organi di governo e che esplica servizi di supporto (come la gestione degli atti e contratti) alle altre strutture organizzative dell'Ente. Ha, inoltre, competenza nei settori Demografici, Protocollo, URP.

### **Sportello Unico per le Attività Produttive**

- Responsabile: Dott.ssa Denise Brianda

Lo Sportello Unico per le Attività Produttive (SUAP) uno strumento innovativo, in grado di semplificare le pratiche e concluderle in minor tempo, presso un solo ufficio. Oggi, grazie all'attività dello Sportello Unico si fanno confluire in un unico ufficio tutti i passaggi di pratiche da un ufficio all'altro della pubblica amministrazione, a tutto beneficio degli imprenditori, che risparmiano così tempo e denaro.

L'imprenditore, che abbia o intenda avviare un'attività produttiva nel territorio del Comune, potrà rivolgersi direttamente allo Sportello Unico, quale unico interlocutore per gli adempimenti previsti dal D.P.R. 20 Ottobre 1998 n. 447; ogni qualvolta vi sia la necessità di localizzare, realizzare, ristrutturare, riconvertire, ampliare, cessare o riattivare un'attività produttiva nel settore industriale, artigianale, turistico, dei servizi, o eseguire opere interne ai fabbricati adibiti ad attività d'impresa, possibile rivolgersi allo Sportello Unico, competente al rilascio dell'autorizzazione unica.

L'imprenditore deve presentare un'unica domanda presso lo Sportello Unico, utilizzando apposita modulistica e allegando la documentazione necessaria in riferimento agli aspetti coinvolti (edilizi, igienico-sanitari, sicurezza, ambientali, ecc.). Lo Sportello Unico provveder in seguito a gestire l'intero procedimento amministrativo, rilasciando una sola autorizzazione e diventando l'unico punto di riferimento per l'imprenditore.

Lo scopo principale dello Sportello Unico - e quindi del Procedimento Unico - la volontà di fornire un'unica interfaccia fra utente e Pubblica Amministrazione, interfaccia che ha un compito di coordinamento e di controllo dell'attività autorizzatoria della Pubblica Amministrazione, in particolare di quella del Comune, ma anche degli Enti esterni (Azienda USL, ARPA, Comando Provinciale Vigili del Fuoco, Amministrazione Provinciale, ecc).

Poiché coinvolge numerose Amministrazioni, lo Sportello Unico il terminale di una complessa rete amministrativa ed informativa.

### **Ufficio Pubblica Istruzione e Cultura**

- Responsabile: Dott.ssa Denise Brianda

Le finalità del Comune in campo culturale sono costituite dalla creazione delle condizioni, nel proprio territorio, per la conservazione, la produzione e l'uso di beni culturali, intesi nel senso più ampio, in un clima di libertà, da parte dei cittadini, residenti o meno, e dei gruppi ed enti privati o pubblici, in un contesto di creativo sviluppo di tutte le attività artistiche, intellettuali e morali.

L'ufficio si occupa anche della gestione e manutenzione di tutte le principali strutture museali presenti nel territorio comunale.

### **Area Economico Finanziaria**

- Responsabile: **Dott. Giovanni Occhioni**

Risorse incaricate dell'ufficio:

- Istruttore Direttivo Contabile: Dott. Giovanni Occhioni
- Istruttore Contabile: Bastianina Isoni
- Istruttore Contabile: Gesuella Pinducciu

L'area economico finanziaria, si occupa di:

- gestione finanziaria dell'ente;
- gestione del personale, parte contabile;
- discipline contabili, tributarie e fiscali, redazione del bilancio di previsione e del conto consuntivo, conto economico, conto del patrimonio;
- pagamento delle spese e registrazione ed incasso delle entrate comunali;
- assunzione e gestione dei mutui per la realizzazione di opere pubbliche;
- gestione dei tributi comunali;
- gestione dei procedimenti riguardanti il personale dipendente giuridico ed economico: assunzioni, trattamento economico e la cessazione del servizio;
- gestione del servizio economato.

### **Personale e Organizzazione**

- Responsabile: Dott. Giovanni Occhioni

L'Ufficio Personale del Comune si occupa di tutte le pratiche legate ai dipendenti comunali, siano essi assunti a tempo determinato che indeterminato o lavoratori a progetto; effettua per loro un servizio di informazioni e consulenza. Si occupa del loro reclutamento, nel quadro della programmazione delle assunzioni, attraverso selezioni e concorsi o tramite ricorso al lavoro interinale.

In particolare le sue competenze possono essere così riassunte:

- stesura e pubblicazione dei bandi di concorso e selezioni pubbliche per assunzione di personale;
- assunzione di personale a tempo indeterminato, determinato, pieno o parziale;
- controllo giornaliero delle presenze in servizio del personale;
- pensioni (collocamento a riposto per motivi di età, anzianità o altre cause, attribuzione pensione provvisoria, liquidazione e pagamento indennità di fine servizio);

- procedure per la progressione economica e carriera del personale, ivi compresi gli adempimenti connessi al trattamento di fine servizio e di quiescenza dei dipendenti;
- accertamenti e verifiche al personale;
- statistiche e indagini inerenti il personale;
- predisposizione atti deliberativi, ordinanze, determinazioni e provvedimenti in genere per le materie di competenza;

stesura e pubblicazione dei bandi di concorso e selezioni pubbliche, delle quali cura il regolare espletamento fino alla pubblicazione delle relative graduatorie finali

### **Area Tecnica**

- Responsabile: Ing. Pasquale Caboni

Risorse incaricate dell'Area Tecnica Urbanistica:

- Istruttore Direttivo Tecnico: **Arch. Maria Teresa Petta**
- Istruttore Tecnico: **Geom. Celeste Marginesu**

L'ufficio di Pianificazione Urbanistica si occupa di:

- gestione del vigente piano regolatore generale;
- gestione dei vigenti piani particolareggiati, strumenti urbanistici attuativi, piani di lottizzazione, eccetera;
- gestione del piano acustico e della pianificazione territoriale in generale;
- attività informativa in materia dei piani sovracomunali (Piani di Bacino, Piano territoriale di coordinamento, Paesistico, Piano territoriale, provinciale, eccetera);
- predisposizione di convenzioni relative ad atti di pianificazione

Nell'Area tecnica vengono trattate tutte le questioni relative a manutenzioni e ripristino dei servizi primari, nonché immobili, stabili di proprietà comunale, aree verdi. Una parte importante delle competenze riguarda la verifica delle pratiche edilizie presentate da parte dei privati, sia per la realizzazione di nuove costruzioni, sia per il restauro e la ristrutturazione di edifici esistenti.

I cittadini possono inoltre rivolgersi all'ufficio tecnico per ottenere informazioni e certificati riguardanti la suddivisione del territorio comunale in diverse zone, sia in riferimento al piano regolatore, sia per gli ambiti in edificabili per rischio di inondazione e per frana.

### **Polizia Municipale**

Responsabile: - Il Sindaco Vittorio Domenico Pinducciu

Risorse incaricate dell'ufficio:

- Operatore di Polizia Municipale: Umberta Denti

La Polizia Municipale organo di polizia locale ed investito di una serie di attribuzioni e di compiti istituzionali di fondamentale importanza per la cittadinanza. Essi comprendono attività preventive, di vigilanza e di accertamento.

Il Corpo di Polizia Municipale il pi immediato e diretto collegamento fra la cittadinanza e la sua amministrazione. In quest'ottica si identificano i principali campi d'intervento della stessa:

- vigilanza in materia di regolamenti e provvedimenti adottati dall'Amministrazione comunale;
- disciplina della circolazione stradale, prevenzione e repressione degli illeciti ad essa relativi;
- educazione Stradale nelle scuole;
- vigilanza in materia annonaria (vendite al minuto e all'ingrosso, somministrazione, eccetera) ed amministrativa;
- collaborazione con l'apposita agenzia regionale (ARPA) in ordine alla vigilanza in materia ecologica nonchè controlli diretti in materia di emissioni sonore e sul possesso dei titoli autorizzatori relativi all'esercizio di attività insalubri;
- prevenzione e repressione dei reati nelle materie ad essa assegnate ed espletamento delle indagini delegate dall'Autorità Giudiziaria;
- vigilanza in materia di edilizia;
- attività di informazione e collaborazione con gli uffici dell'amministrazione preposti all'erogazione dei sussidi assistenziali;
- notificazione di atti;
- collaborazione con le altre forze di Polizia nel controllo del territorio.

## Servizi Sociali

- Responsabile: Dott.ssa Laura Puggioni

Risorsa incaricata dell'Ufficio:

- **Assistente Sociale:** Dott.ssa Laura Puggioni
- **Istruttore amministrativo:** Teresa Pittorru

Il settore opera nel campo dei servizi sociali programmando, organizzando ed erogando interventi di prevenzione e riparazione di situazioni particolari.

I compiti del settore comprendono:

- gli interventi socio-assistenziali verso anziani, sia in interventi propriamente assistenziali quali l'assistenza domiciliare, i servizi complementari (pasti a domicilio o presso mense, lavanderia), i centri aperti ed i centri diurni integrati;
- gli interventi socio-assistenziali verso minori, che comprendono sia servizi erogati a nuclei familiari con presenza di minori a rischio (assistenza domiciliare, centri di aggregazione giovanile, azioni di supporto all'inserimento lavorativo), che azioni in sostituzione del nucleo (affido familiare, inserimento in servizi residenziali);
- l'assistenza sociale di base, che si occupa dell'organizzazione e gestione dei servizi resi ai cittadini mediante attività preventive, riparative, di analisi del bisogno, curando il collegamento con le realtà istituzionali ed il coordinamento delle aree di intervento;
- gli interventi socio-assistenziali verso i disabili, che comprendono il sostegno all'inserimento lavorativo, l'assistenza domiciliare, l'inserimento in strutture diurne o residenziali, le attività di sostegno al disagio psichico, lo studio delle problematiche ed il supporto agli organi di governo nell'elaborazione delle politiche sociali;
- gli interventi socio-assistenziali verso stranieri, che consistono in accoglienza e sostegno nel primo inserimento e si realizzano attraverso la gestione dei centri di prima accoglienza e dei campi nomadi;
- gli interventi socio-assistenziali vari, che comprendono diverse forme di assistenza economica, continuativa o straordinaria, nonchè le varie forme di intervento e di assistenza nei confronti dei

'senza fissa dimora', degli emarginati gravi, degli alcolisti attraverso i CAT, e le attività di protezione alloggiativa;

- la programmazione e la gestione degli asili nido in tutti gli aspetti educativi, amministrativi, di funzionamento, di rapporto con le famiglie e con gli organismi di partecipazione, la programmazione delle attività didattiche, di animazione, di aggiornamento e formazione del personale;
- la gestione degli istituti geriatrici, che offrono ospitalità continuativa o temporanea ad utenti non autosufficienti o parzialmente non autosufficienti, nonché la gestione diretta di una casa albergo;
- la progettazione e la realizzazione di interventi a favore dei cittadini in situazione di emergenza abitativa; assegnazioni, cambi e decadenze di alloggi di edilizia residenziale pubblica.

In tale contesto, bisogna evidenziare che la ristretta dotazione organica ha comportato, quale conseguenza diretta, l'assegnazione dei singoli dipendenti ad uffici destinati allo svolgimento di specifiche attività; ciò, se da una parte ha comportato l'acquisizione di rilevanti competenze specialistiche del personale adibito allo svolgimento di determinate attività, dall'altra ha reso e rende più difficile l'interscambiabilità di ruoli e competenze all'interno della struttura organizzativa, con le conseguenti difficoltà riscontrate in sede di rotazione del personale.

Per quanto riguarda gli adempimenti di analisi del contesto interno previsti dal PNA, il Comune ha effettuato le seguenti attività:

- Rilevazione numerica delle **indagini/sentenze** in materia di corruzione che hanno coinvolto il personale/membri organi collegiali del Comune nell'anno 2020: **Nessuno**;
- Rilevazione numero **procedimenti disciplinari** ricollegabili a condotte riconducibili ad illeciti penali: **Nessuno**;
- Procedimenti per danno erariale derivanti da condanne penali per reati di corruzione: **Nessuno**

#### **RELAZIONE SU MISURE SPECIFICHE PER L'ANNO 2022:**

##### 1) TRASPARENZA AMMINISTRATIVA:

L'Ente risulta in regola con gli obblighi di pubblicazione sul portale "amministrazione trasparente".

##### 2) CODICE DI COMPORTAMENTO

Non vi è stata alcuna violazione del codice né è pervenuta alcuna segnalazione in merito.

##### 3) CONFLITTO DI INTERESSE

Non sono state segnalate ipotesi di conflitto di interesse nell'anno 2022.

##### 4) CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA UFFICIO

Nel corso dell'anno 2022 non sono pervenute richieste di autorizzazione per incarichi extra ufficio.

##### 5) INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ INCARICHI DIRIGENZIALI

Nel corso dell'anno 2022 non sono pervenute segnalazioni per inconferibilità/incompatibilità incarichi.

##### 6) ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE)

Non sono state rilevate o segnalate violazioni al divieto di pantouflage.

##### 7) FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI IN CASO DI CONDANNA PENALE

Non sono state rilevate violazioni.

##### 8) TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Nell'anno 2022 non è pervenuta alcuna segnalazione di illeciti mediante whistleblowing.

##### 9) FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tutti i responsabili di servizio sono stati invitati a seguire un corso di formazione in materia di "La strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza a seguito degli orientamenti ANAC per l'anno 2022"

##### 10) PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

L'Ente risulta in regola con l'inserimento dei patti di integrità nelle procedure di affidamento.

##### 11) MONITORAGGIO TEMPI PROCEDIMENTALI

L'ente risulta in regola con il monitoraggio, previsto e relazionato anche nel piano della performance.

Ai fini di prevenire la corruzione, l'amministrazione intende confermare (con l'implementazione di cui ai punti 12-13) le seguenti misure specifiche, già previste e realizzate senza particolari discostamenti, per l'anno 2022:

## Misure di contrasto generali all'insorgenza di eventi corruttivi nell'esercizio dell'azione amministrativa

Cod. Misura						<b>01</b>		
<b>Responsabili della Misura</b>								
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Tutti i soggetti individuati nel Piano Triennale per la Trasparenza.	Altri Cdr coinvolti				
<b>Obiettivo</b>								
TRASPARENZA AMMINISTRATIVA: applicazione delle misure organizzative in materia di trasparenza indicate nel presente piano.								
<b>Risultato Atteso</b>						2023	2024	2025
Grado di attestazione conformità obblighi di pubblicazione annuale NdV: > 90%;						☒	☒	☒
Monitoraggio semestrale adempimenti mappa della Trasparenza;						☒	☒	☒
Monitoraggio: richieste di accesso civico semplice e generalizzato						☒	☒	☒

Cod. Misura						<b>02</b>		
<b>Responsabili della Misura</b>								
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Responsabili di servizio, dipendenti, collaboratori del Comune e gli appaltatori, per quanto compatibile.	Altri Cdr coinvolti				
<b>Obiettivo</b>								
CODICE DI COMPORTAMENTO: applicazione del Codice di Comportamento Comunale, che specifica ed integra il Codice di Comportamento Nazionale dei pubblici dipendenti. Controllo applicazione norme previste								
<b>Risultato Atteso</b>						2023	2024	2025
Violazioni al Codice di Comportamento: 0 -						☒	☒	☒
Consegna Codice a nuovi assunti/collaboratori: 100%						☒	☒	☒

Cod.						<b>03</b>
------	--	--	--	--	--	-----------

<b>Responsabili della Misura</b>							
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti	Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo.		
<b>Obiettivo</b>							
<p>CONFLITTO DI INTERESSE: Obbligo di astensione: nel caso si verificano le ipotesi di conflitto di interesse, la segnalazione da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Responsabile di settore competente il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico, oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Responsabile di settore ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile di settore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.</p> <p>Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di settore, a valutare le iniziative da assumere sarà il RPCT.</p> <p>Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile del Settore committente l'incarico.</p> <p>Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziati annualmente in occasione della reportistica finale relativa al monitoraggio delle attività annuali anticorruzione.</p> <p>Obbligo di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse per tutti i componenti di Commissioni di gare/ concorso / valutazioni di qualsiasi tipologia.</p>							
<b>Risultato Atteso</b>					2023	2024	2025
Attestazioni in atti della mancata presenza del conflitto d'interessi/n. atti prodotti: 100%					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Produzione dichiarazione assenza del conflitto d'interesse per i RUP con riferimento alla procedura di affidamento servizi/lavori					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cod.						<b>04</b>	
<b>Responsabili della Misura</b>							
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Segretario Comunale e tutti i dipendenti dell'Ente	Altri Cdr coinvolti	Tutti		
<b>Obiettivo</b>							
CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA UFFICIO: rigorosa osservanza delle disposizioni normative e Regolamentari in ordine alla procedura autorizzatoria							
<b>Risultato Atteso</b>					2023	2024	2025
Rispetto regolamento comunale ordinamento uffici e servizi					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Rispetto regolamento comunale sugli incarichi esterni dipendenti comunali					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cod						<b>05</b>
<b>Responsabili della Misura</b>						
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	<b>Segretario – Responsabili</b>	Altri Cdr coinvolti		

			<b>di Servizio</b>			
<b>Obiettivo</b>						
INCONFERIBILITA' / INCOMPATIBILITA' INCARICHI DIRIGENZIALI: attività e incarichi extra-istituzionali: controllo richieste e rilascio autorizzazioni. Controlli a campione da parte del personale apicale. Applicazione direttiva interna circa le cause di inconferibilità di incarichi dirigenziali e le dichiarazioni sostitutive che devono essere rese da parte degli interessati all'atto del conferimento di tali incarichi						
<b>Risultato Atteso</b>				2023	2024	2025
Autorizzazioni conformi atto regolamentare o d'indirizzo/n. Autorizzazioni concesse: 100%				☒	☒	☒
N. Autorizzazioni pubblicate tempestivamente sul sito Amministrazione Trasparente/ n. Autorizzazioni concesse: 100%				☒	☒	☒
Dichiarazioni annualmente rilasciate da PO - AQ /∑ PO- AQ: 100%				☒	☒	☒
Dichiarazioni pubblicate nell'apposita sezione del sito web/n. Dichiarazioni rilasciate PO - AQ:100%				☒	☒	☒
Verifica attendibilità dichiarazioni ricevute PO/AQ: 100%				☒	☒	☒
Riscontro dichiarazioni ricevute da operatori: 80 %				☒	☒	☒

Cod.						<b>06</b>	
<b>Responsabili della Misura</b>							
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Tutti i dipendenti ed i responsabili di servizio in sede di affidamento	Altri Cdr coinvolti			
<b>Obiettivo</b>							
ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE): Inserimento apposita clausola di divieto di pantouflage nei contratti individuali di lavoro per i neo assunti e nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.							
<b>Risultato Atteso</b>					2023	2024	2025
Capitolati speciali d'appalto o Disciplinari di gara manchevoli dell'apposita clausola: 0%					☒	☒	☒

Cod.						<b>07</b>
<b>Responsabili della Misura</b>						
Cdr Primario		Responsabile Primario	Membri commissione, P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.	Altri Cdr coinvolti	-	
<b>Obiettivo</b>						
FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI IN CASO DI CONDANNA PENALE: Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause						

ostative indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.					
<b>Risultato Atteso</b>			2023	2024	2025
Verifiche attendibilità dichiarazioni ricevute: 100%			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Cod						<b>08</b>
<b>Responsabili della Misura</b>						
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	RPTC	Altri Cdr coinvolti		
<b>Obiettivo</b>						
TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING): applicazione misure per la tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (L. 179/2017). Sebbene l'Ente abbia istituito un indirizzo dedicato, risulta necessario implementare il medesimo garantendo l'anonimato totale di eventuali segnalanti.						
<b>Risultato Atteso</b>			2023	2024	2025	
Trattamento segnalazioni pervenute: 100%			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

Cod.						<b>09</b>
<b>Responsabili della Misura</b>						
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	Tutti i dipendenti	Altri Cdr coinvolti		
<b>Obiettivo</b>						
FOMAZIONE DEL PERSONALE: specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i seguenti livelli: - Formazione base: destinata al tutto il personale dell'Ente finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità, anche con riferimento ai codici di comportamento - Formazione specialistica: destinata ai Responsabili di Settore che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio-alto. Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi seminari anche su tematiche settoriali.						
<b>Risultato Atteso</b>			2023	2024	2025	
N. ore formative da effettuare: 8 – Laboratorio Formativo su Mappatura dei processi e Sistema di Monitoraggio.			<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Cod.						<b>10</b>
<b>Responsabili della Misura</b>						
Cdr Primario	-	Responsabile Primario	<b>Responsabili di Servizio - RUP</b>	Altri Cdr coinvolti	-	
<b>Obiettivo</b>						

PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI Espressa previsione della sottoscrizione del patto d'integrità approvato dal Comune di Telti nelle procedure di gara con fondi regionali o di importo superiore ad € 40.000,00.			
<b>Risultato Atteso</b>			
	2023	2024	2025
Bandi privi del Patto Integrità: 0%	☒	☒	☒

Cod. Misura					<b>11</b>
<b>Responsabili della Misura</b>					
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Responsabili di settore e personale di volta in volta coinvolto	Altri Cdr coinvolti	
<b>Obiettivo</b>					
MONITORAGGIO TEMPI PROCEDIMENTALI: Eseguire monitoraggio tempi medi sulla base dei procedimenti individuati di anno in anno dal Piano delle performance e degli obiettivi.					
<b>Risultato Atteso</b>					
	2023	2024	2025		
Rispetto dei tempi medi procedimentali	☒	☒	☒		

Cod. Misura					<b>12</b>
<b>Responsabili della Misura</b>					
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Segretario comunale per predisposizione regolamento e creazione sezione su amministrazione trasparente Responsabili di settore e personale di volta in volta coinvolto per rispetto obblighi	Altri Cdr coinvolti	
<b>Obiettivo</b>					
PNRR: Rafforzamento misure legalità in ambito progetti PNRR					
<b>Risultato Atteso</b>					
	2023	2024	2025		
Approvare un regolamento che rafforzi le clausole in materia di conflitto di interessi e l'obbligo di assenza del doppio finanziamento	☒	☒	☒		
Creazione di una sezione ad hoc su "amministrazione trasparente" al fine di conseguire maggiore trasparenza ed individuabilità dei fondi PNRR	☒	☒	☒		
Monitoraggio annuale sulla verifica dei due punti che precedono in misura pari al 30% dei fondi PNRR attivi per il Comune	☒	☒	☒		

Cod. Misura						<b>13</b>	
<b>Responsabili della Misura</b>							
Cdr Primario	Tutti	Responsabile Primario	Segretario comunale per la misura n. 1 e responsabili di servizio per misura n. 2	Altri Cdr coinvolti			
<b>Obiettivo</b>							
MONITORAGGIO Controllo e monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalle leggi e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.							
1. <b>Monitoraggio annuale</b> obblighi di pubblicazione su tutte le sezioni di amministrazione trasparente (entro il mese di febbraio e contestualmente alla verifica annuale disposta dall'Anac)							
2. <b>Monitoraggio annuale</b> obblighi generali sulla base della scheda allegata al presente piano							
<b>Risultato Atteso</b>					2023	2024	2025
Scostamenti che hanno generato richieste di risarcimento danno o indennizzo a causa del ritardo: 0;					☒	☒	☒
Scostamenti che hanno determinato eventuali nomine di commissari ad acta o di interventi sostitutivi.: 0					☒	☒	☒

Le misure di cui alla presente sezione del Piano costituiscono oggetto di misurazione e valutazione della Dirigenza dell'ente.

### Misure di contrasto specifiche all'insorgenza di eventi corruttivi legati al ciclo di gestione delle performance

Per il complesso degli obiettivi afferenti al Ciclo di Gestione della Performance compresa quella afferente alla generazione di Valore pubblico, le misure specifiche da applicare per ciascun obiettivo identificato tramite un codice, oltre a quelle generali contenute nella sezione precedente, sono come appresso indicate:

--	--	--

Aree di Rischio <sup>4</sup>																						
	01F	02F	03F	04F	05F	06F	07F	08F	01AG	02AG	03AG	04AG	05AG	06AG	07AG	08AG	09AG	01T	02T	03T	04T	
Acquisizione e gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Contratti pubblici	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Autorizzazioni e concessioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Vantaggi economici di qualunque genere a privati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Incarichi e nomine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
Affari legali e contenzioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
Atti di governo del territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						

Aree di Rischio <sup>5</sup>																
	05T	06T	07T	01SS	02SS	03SS	04SS	05SS	06SS	01PL	02PL	03PL	04PL	01SEG	02SEG	03SEG
Acquisizione e gestione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Contratti pubblici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Autorizzazioni e concessioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Vantaggi economici di	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

qualunque genere a privati																
Gestione delle entrate delle spese e del patrimonio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incarichi e nomine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Affari legali e contenzioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atti di governo del territorio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>													

## **Sezione III° Organizzazione e capitale umano**

---

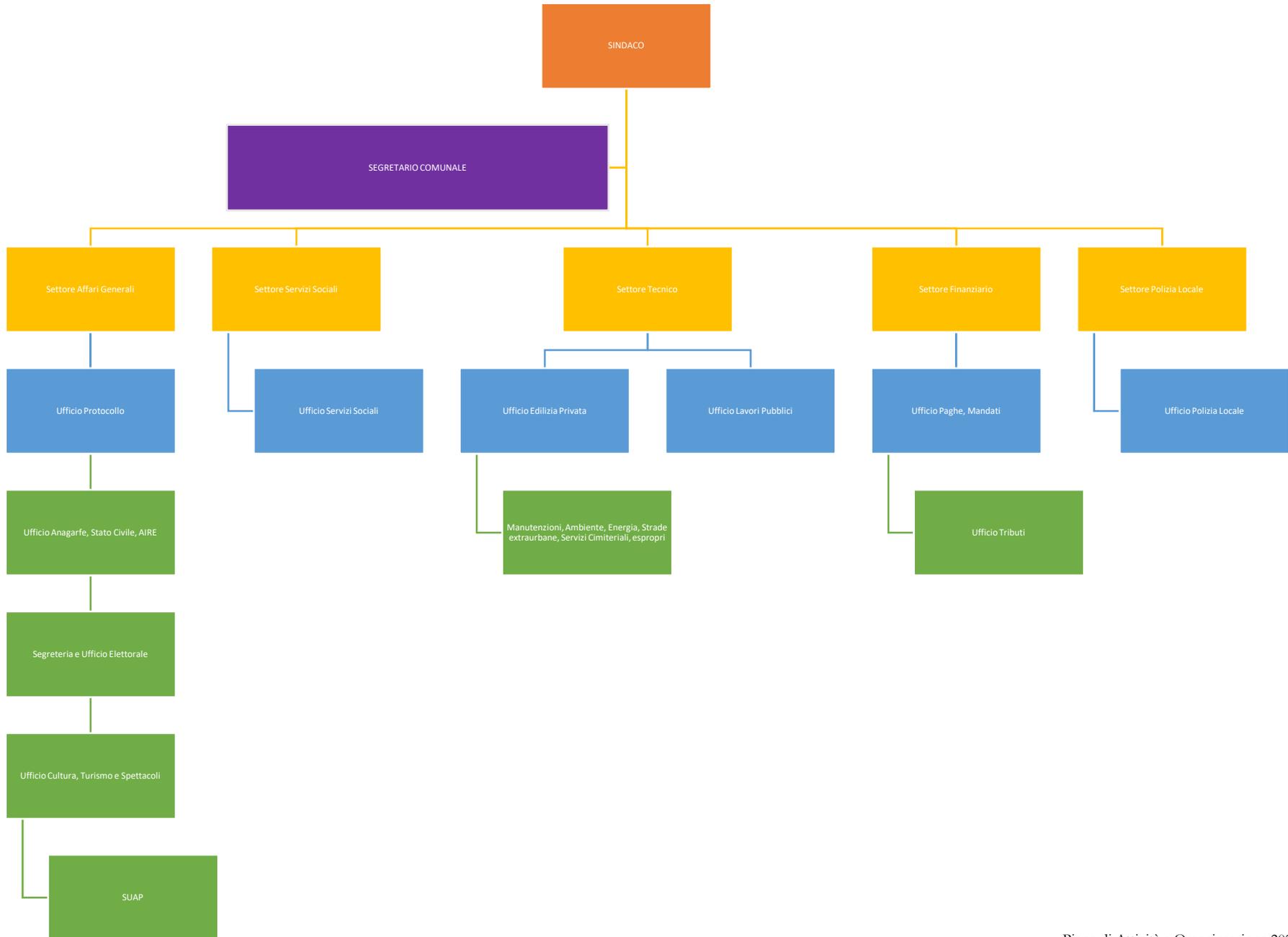
### **III° 1 Sottosezione di programmazione – Struttura Organizzativa**

---

Per la realizzazione delle proprie attività, l'Amministrazione opera attraverso un'organizzazione di tipo funzionale. Si tratta cioè di una struttura composta da membri ripartiti e allocati sulla base delle diverse unità funzionali<sup>6</sup> dell'organizzazione. Qui di seguito viene riportato l'attuale Funzionigramma e livelli di responsabilità organizzativa.

---

<sup>6</sup> Aree – Servizi – Settori o Centri di Responsabilità



### III° II Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile

L'ente, previa informativa ai sindacati di categoria, ha adottato l'ordinamento del Lavoro a Distanza<sup>7</sup> così come previsto dal CCNL 2021 – 2023. Il livello di ricorso al Lavoro Agile nel corso dell'annualità 2022 è come appresso indicato nella seguente Tab.

#### Livello di Attuazione Lavoro Agile 2022

Sintesi dati sull'utilizzo del L.A. nel 2022																
N. Dipendenti per mese	20														200	Σ Giornate Lavorative in L.A. per mese
	19														190	
	18														180	
	17														170	
	16														160	
	15														150	
	14														140	
	13														130	
	12														120	
	11														110	
	10														100	
	9														90	
	8														80	
	7														70	
	6														60	
	5														50	
	4														40	
	3														30	
	2														20	
	1														10	
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mesi	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12				

Legenda X n. di Dipendenti Y Giornate Lavorative in L.A.

### Misure Organizzative

Per rendere possibile il ricorso al lavoro Agile, l'Amministrazione ha dato corso a degli interventi di natura organizzativa per consentire il ricorso al lavoro Agile da un lato e dall'altro lato per garantire adeguati standard di servizio. Nella Tab. successiva, vengono evidenziati gli interventi di natura organizzativa nonché quelli che l'amministrazione intende porre in atto nel triennio successivo.

<sup>7</sup>Lavoro Agile e Lavoro da Remoto

Misure Organizzative per garantire l'utilizzo del Lavoro Agile	2022	2023	2024	2025
Organizzazione flessibile degli orari con diversa articolazione giornaliera e settimanale	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aggiornamento professionale e formazione per i dirigenti Aggiornamento professionale e formazione per i dipendenti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Banche dati condivise e accessibili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attivazione di interlocuzioni programmate, anche attraverso soluzioni digitali con l'utenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilità di caselle PEC a livello di singolo ufficio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firma digitale per tutti i Responsabili dell'amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interoperabilità dei sistemi informativi, anche di altre amministrazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accessibilità on line all'erogazione di servizi o all'attivazione di procedimenti da parte degli utenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Open Data	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fornitura al personale in lavoro agile un pc portatile o altro device informatico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consentire al personale in lavoro agile con propri PC/Device abilitati l'accesso alla rete e ai sistemi dell'amministrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Criticità

Nell'introduzione del Lavoro Agile, l'Amministrazione ha riscontrato una serie di criticità nella gestione dei Servizi in modalità agile. Le criticità riscontrate sono rappresentate nella successiva tabella

**Tab. Criticità riscontrate nell'introduzione del Lavoro Agile**

Criticità riscontrate nell'introduzione del Lavoro Agile	
<input type="checkbox"/>	Ritardi riscontrati nella gestione della prestazione lavorativa conseguenti a problemi di natura tecnica hardware, software e di connessioni
<input type="checkbox"/>	Inadeguatezza delle postazioni virtuali: scarsa stabilità della VPN <input type="checkbox"/> Disfunzioni di rete e degli applicativi <input type="checkbox"/> Problemi di portabilità del telefono <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Infrastrutture e aspetti tecnici: carenza digitalizzazione <input type="checkbox"/> attrezzature <input type="checkbox"/> connessioni <input type="checkbox"/> dotazioni di proprietà del personale <input type="checkbox"/> postazione di lavoro non adatta al lavoro da scrivania <input type="checkbox"/> sicurezza informatica <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Formazione e implementazione di una nuova cultura lavorativa: criticità nell'attribuzione e monitoraggio dei compiti <input type="checkbox"/> inadeguata formazione alle nuove modalità <input type="checkbox"/> pericolo di sovraccarico (eccesso di ore lavorate e non contabilizzate e burnout) e incapacità di disconnessione <input type="checkbox"/> gestione corretta delle tempistiche <input type="checkbox"/> pericolo di parcellizzazione <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Carenza dell'aspetto di socializzazione: perdita di concentrazione a causa dell'isolamento <input type="checkbox"/> calo del senso di appartenenza <input type="checkbox"/> mancanza di confronto <input type="checkbox"/> riduzione del pensiero creativo <input type="checkbox"/>

## Monitoraggio

---

Al fine di verificare di consentire 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, l'Amministrazione ha provveduto nel corso del 2022 a mettere in atto un sistema di monitoraggio che, fisiologicamente, ha risentito della situazione emergenziale in cui è stato inserito.

Il monitoraggio è finalizzato anche ad individuare le eventuali misure correttive necessarie per l'adozione delle misure a regime. La Tab. successiva mostra gli strumenti di monitoraggio utilizzati e le prospettive che l'amministrazione intende trapiantare negli anni successivi.

### Modalità di Monitoraggio

<b>Strumenti per il Monitoraggio del Lavoro Agile</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Utilizzo di applicativi gestionali già in uso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Report standardizzati (timesheet/schede attività/questionari)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Report non standardizzati e/o comunicazioni via mail al Responsabile/Segretario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confronto verbale (telefono, video chiamate) tra dipendente e Responsabile/Segretario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sistemi di monitoraggio degli orari di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizzo di "Lavagne Digitali"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Modalità Attuative

---

L'Amministrazione deve procedere a un'analisi preliminare del suo stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile in tutta o in parte della struttura, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirne il successo. In particolare, devono essere censite le attività che possono essere svolte in modalità di Lavoro Agile rilevando, anche sulla base dell'esperienza sul ricorso a tale modalità di organizzazione e gestione del lavoro, le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle. A tal proposito il comma 3 dell'art. 2 del DM 19 Ottobre 2020 definisce la "mappatura delle attività" come "la *ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile*".

## Mappatura dei Processi

La mappatura dei processi è stata effettuata utilizzando dei criteri “Strutturali” e di “Contesto” che rilevano il grado di “smartabilità” delle attività afferenti a ciascuna Unità Organizzativa così come prevista e definita nel Funzionigramma dell’ente. I criteri “Strutturali” rilevano il grado di “smartabilità” del processo in quanto tale, mentre attraverso i criteri di “Contesto” si rileva la lavorabilità in modalità agile, dato quel particolare contesto, del processo di lavoro in esame. Il grado di “smartabilità” generale di ciascun processo è dato dalla combinazione tra i due blocchi di criteri. I criteri individuati per la determinazione della “smartabilità” dei processi di lavoro del Comune di Telti sono come appresso indicati:

**Tab. Criteri per la determinazione del grado di “Smartabilità” dei processi di lavoro.**

Criteri “Strutturali”
Necessita di un contatto diretto (faccia a faccia) con l'utenza Interna o Esterna
Prevede modalità operative da svolgere necessariamente in presenza/sul "campo"
Può essere svolta mediante incontri programmati su piattaforma digitale
La creazione, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni possono avvenire in via telematica
Le comunicazioni con colleghi e responsabili possono aver luogo anche mediante strumenti telematici e telefonici
Comporta l'elaborazione di atti amministrativi, i cui risultati possono essere condivisi telematicamente
Prevede che almeno una delle seguenti fasi sia svolta sul "campo": front office, controllo, verifica, verifica esecuzione
Criteri di “Contesto”
Il personale dispone dei supporti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro da remoto
Il personale può accedere da remoto ai sistemi informativi dell'Ente (cloud, VPN, ecc.)
Il personale necessita di interventi formativi per supportare l'attività in modalità Agile
Il personale è in grado di assicurare il rispetto delle misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati anche personali

A seguito dell’esame attraverso i criteri di cui alla precedente Tab. 1, viene determinato il grado di “smartabilità” di ciascun processo e questo grado può assumere tre diversi “valori”:

- a) *Integrale*: il processo è interamente (inizio/fine) attuabile in modalità “Agile”
- b) *Parziale*: il processo è solo parzialmente, ossia solo alcune fasi dello stesso sono attuabili in modalità “Agile”;
- c) *Inibito*: il processo non può essere svolto in modalità “Agile” in nessuna delle sue fasi costitutive.

Sulla base degli esiti delle mappature per ciascun servizio e per ciascun addetto ai rispettivi servizi, l’amministrazione ha censito le criticità sia di tipo organizzativo che formativo, che di fatto ostacolano la possibilità di avvalersi di questa modalità di esercizio della prestazione, nel rispetto fondamentale di adeguati standard di servizio, servizio per servizio e dipendente per dipendente, per poter procedere poi alla loro rimozione. In linea generale gli elementi di criticità attengono agli ambiti di seguito riportati a cui l’ente, nel corso del triennio, intende porre, progressivamente rimedio.

Il Comune di Telti ha mappato il grado di “*smartabilità*” delle attività afferenti a ciascuna Unità Organizzativa così come prevista e definita nel Funzionigramma dell’ente. In tale ambito sono individuate le seguenti “attività indifferibili” da rendere in presenza:

- Attività della protezione civile;
- Attività della polizia locale;
- Attività dello stato civile, anagrafe, servizi cimiteriali e della polizia mortuaria;
- Attività dei servizi sociali;
- Attività del protocollo comunale;
- Attività dei servizi tributari/gestione del personale/mandati e reversali;
- Attività di gestione e salvaguardia del sistema informatico;
- Attività connesse alla gestione di base dell’igiene pubblica e dei luoghi pubblici e della raccolta rifiuti;
- Attività connesse al ripristino e alla manutenzione straordinaria ed urgente di luoghi, impianti o arredi pubblici, opere pubbliche.

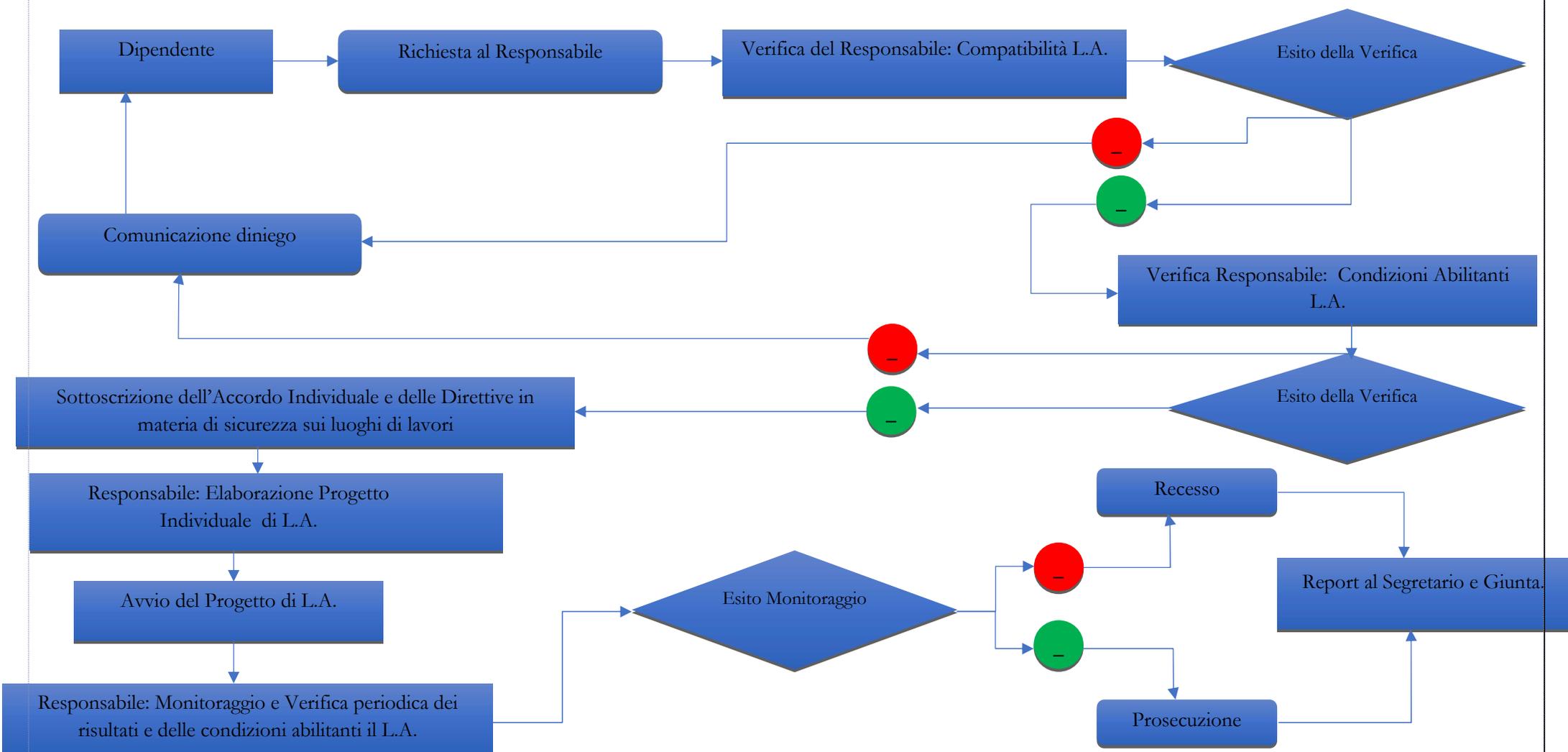
Tuttavia, sulla base di adeguata motivazione, tutti i dipendenti potranno svolgere attività lavorativa in modalità smart working.

**Dato Complessivo: Implementazione Misure Organizzative/Formative**

<b>Misure Organizzative / Formative</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Attivare degli interventi formativi per supportare l'attività a distanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotare di supporti tecnologici necessari per lo svolgimento del lavoro a distanza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dotarsi di supporti per consentire l'accesso da remoto ai sistemi informativi dell'Ente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interventi per assicurare il rispetto delle misure minime di sicurezza per il trattamento dei dati anche personali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Flow Chart L.A.

Al fine di garantire un approccio sistematico all'introduzione al Lavoro Agile, l'amministrazione ha ritenuto opportuno rappresentare il flusso che ciascun dipendente e ciascun Responsabile deve seguire nell'introduzione e gestione a regime del Lavoro Agile.



### III° III Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la dimensione quantitativa della “risorse personale”, per perseguire obiettivi di adeguatezza e di “corretto dimensionamento” delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la dimensione qualitativa riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento da effettuare con particolare attenzione, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025**

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Vigile Urbano (c. 557 a tempo parziale n. 3 ore settimanali)	C5	€ 2.963,74	Convenzione per utilizzo personale altro comune ex art. 1 comma 557 L. 311/2004	<b>2023</b>
1	Istruttore tecnico (c. 557 a tempo parziale part-time 4 ore settimanali)	C5	€ 3.242,05	Convenzione per utilizzo personale altro comune ex art. 1 comma 557 L. 311/2004	<b>2023</b>
1					

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2023**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattament o economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Vigile Urbano (a tempo parziale per n.3 ore settimanali)	C5	<b>01.05.2023</b>	Diversi	€ 2.231,26	€ 542,82	€ 189,66	<b>€ 2.963,74</b>
1	Istruttore tecnico (part-time 4 ore settimanali)	C5	<b>15.03.2023</b>	Diversi	€ 2.356,61	€ 685,34	€ 200,10	<b>€ 3.242,05</b>
1								
<b>TOTALE</b>					<b>4.587,87</b>	<b>1.228,16</b>	<b>389,76</b>	<b>€ 6.205,79</b>

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2024**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1								
1								
1								
<b>TOTALE</b>								

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2025**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1								
<b>TOTALE</b>								



	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	577.822,74 €	(1)
	2019	2.470.753,62 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2020	2.690.221,98 €	
	2021	2.631.991,01 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.597.655,54 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	41.159,37 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.556.496,17 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		22,60%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	127.770,20 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		20,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	115.564,55 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	115.564,55 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	693.387,29 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	115.564,55 €	

Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2

(h)

115.564,55 €

Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno

2021

693.387,29 €

(i)

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

<b>SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO ANNO 2021 AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. N. 296/2006</b>		
	macroaggregato 1 - personale	575.692,97 €
	macroaggregato 2 - Irap	37.553,26 €
	macroaggregato 3 - Personale Unione dei Comuni	6.501,00 €
	<b>TOTALE SPESE DEL PERSONALE</b>	<b>619.747,23 €</b>
	<b>SPESE ESCLUSE</b>	<b>53.289,40 €</b>
	<b>COMPONENTI ASSOGGETATE AL LIMITE DI SPESA</b>	<b>566.457,83 €</b>
	<b>SPESE ESCLUSE</b>	
	Spese Viaggio	588,00 €
	Straordinario elezioni	- €
	Compenso incentivi funzioni tecniche	- €
	Diritti di rogito	5.000,00 €

Istat		-
Arretrati ccnl 2016/2018 dipendenti + oneri e irap		11.709,66 €
Arretrati ccnl 2016/2018 segretario comunale + oneri e irap		8.004,35 €
Arretrati ccnl 2019/2021 dipendenti + oneri e irap		27.987,39 €
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>		<b>53.289,40 €</b>

## Piano di Formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi alla città. La formazione è finalizzata all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze riferite alla categoria professionale di appartenenza organizzativo-gestionale, oltre che tecniche e alla trasmissione di conoscenze, all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze di base. Le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che vedono impegnate le amministrazioni, non possono prescindere dal riconoscimento del valore del patrimonio umano presente in ciascuna realtà lavorativa quale motore del cambiamento e dell'innovazione nella Pubblica amministrazione. Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta infatti, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto-legge 80/2021. Le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica sono possibili soltanto attraverso un grande investimento sul capitale umano. Inoltre, proprio dalle risultanze della mappatura delle competenze tecniche e "trasversali", nonché dal corretto utilizzo e riscontro nell'applicazione del Sistema di Valutazione della performance individuale, discendono i temi di maggior interesse da introdurre nel Piano della Formazione del triennio.

A questi si aggiungono i temi relativi alla formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- Codice di comportamento
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati

- CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale
- Sicurezza sul lavoro

Obiettivo della formazione è quello di:

- superare le criticità, rafforzare-aggiornare le competenze esistenti sia per lo sviluppo professionale dei dipendenti nel loro insieme che per valorizzare le eccellenze;
- favorire un importante processo di inserimento lavorativo del personale neoassunto per trasferire conoscenze legate all'operatività del ruolo e per favorirne la crescita culturale;
- consolidare il sistema di valutazione del personale sia in termini di performance individuale che in termini di performance organizzativa;
- misurare il livello di soddisfazione o all'apprendimento dei partecipanti;
- favorire lo sviluppo delle risorse umane anche in funzione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono dalla spinta dei nuovi bisogni.

Il Comune di Telti, ente con meno di 50 dipendenti e con risorse finanziarie limitate, non è obbligato ad avere un piano per la formazione ma si impegna costantemente a formare i propri dipendenti al fine di implementare gli aspetti sopra descritti.

## Sezione monitoraggio

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene su proposta del Segretario dell'ente e avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	n.a.	n.a.	n.a.
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
		Attestazione annuale	31.05 A.C., salvo

	NDV/OIV (con RPTC)	sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo/OIV		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

## **Monitoraggio Sottosezioni**

---

### **Valore Pubblico**

Il Comune di Telti è esentato dal presidio del monitoraggio del Valore Pubblico

### **Performance**

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione/OIV, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente SMVP adottato con Delibera di Giunta Comunale n° 17 del 08.02.2023.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "Relazione sulle Performance" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo/OIV. L'ultima relazione è stata approvata con delibera di Giunta n. 73 del 08.07.2022.

## **Rischi corruttivi e Trasparenza**

---

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, agli Apicali, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al Revisore dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **Struttura organizzativa**

---

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

### **Lavoro Agile**

---

Come descritto nell'apposita sottosezione la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

1. Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa - Salute Professionale -Salute Digitale – Salute Economico Finanziaria
2. Stato di implementazione del lavoro agile
3. Impatti interni ed esterni

Ad ogni dimensione sono associati precisi e specifici indicatori, i cui valori saranno monitorati annualmente, in una apposita Sezione della Relazione sulla performance.

### **Piano Triennale dei fabbisogni**

---

In relazione alla sezione 'Organizzazione e Capitale Umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione/OIV. Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.