

COMUNE DI BARI SARDO PROVINCIA DI NUORO

PIANO INTEGRATO DELLE ATTIVITA' E DELL'ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(P.I.A.O.) SEMPLIFICATO

PERIODO: 2024 - 2026

ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI	
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINSITRAZIONE		Documento Unico di Programmazione (DUP) - Sezione Strategica	
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E	2.1. Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione - DUP Sezione strategica Documento Unico di Programmazione - DUP Sezione operativa	
ANTICORRUZIONE	2.2. Performance	Piano della performance Piano dettagliato degli obiettivi Piano delle azioni positive Agenda locale di digitalizzazione	
	2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza	
3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1. Il personale	La struttura organizzativa Funzioni e servizi gestiti in forma associativa. L'Unione Comuni d'Ogliastra	
	3.2. Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA)	
	3.3. Piano Triennaledel	La dotazione del personale	
	Fabbisogno di personale	La politica nazionale di coesione e le opportunità nazionali e locali	
		Fabbisogni standard e politiche di potenziamento del Servizio Sociale	
		Il piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026	
		Ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenze di personale.	
		La formazione	

4.	MONITORAGGIO	4.1. Le modalità di rendicontazione	Verifica sullo stato di attuazione dei programmi	
			Sistema di misurazione e valutazione delle performance	
			Verifica periodica obiettivi performance	
			Relazione sulla Performance	

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

	Denominazione Ente	Comune di Bari Sardo
	CODICE UNIVOCO AOO	AE1EB34
	CODICE IPA	C_A663
	Indirizzo	Via Cagliari, 90 - 08042 BARI SARDO
Scheda anagrafica dell'Amministrazione	Domicilio Digitale Pec	protocollo@pec.comunedibarisardo.it
	Codice Fiscale /partita Iva	82001410917
	Tipologia	Pubblica Amministrazione
	Categoria	Comune e loro consorzi e Associazioni
	Natura Giuridica	Comune
	Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali; amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali e comunali
	http	http://comunedibarisardo.it
	Facebook (link)	

Dati Anagrafici			

Dati Politici					
Sindaco Dr. Ivan Mameli					
Assessori componenti la Giunta	Fabiana Casu (vice Sindaca);				

		Nur Cor

	Andrea Murru Assessore	
	Assessore Mauro Piras	
	Assessore Francesca Uda	
	;	
Numero di Componenti il	Nicola Angius	
Consiglio Comunale	Andrea Murru	
	Assunta Jessica Todde	
	Pierpaolo Piras	
	Fabiana Casu	
	Cristian Barrili	
	Federico Mulas	
	Mauro Piras	
	Anton Pinna	
	Romano Etzi	
	Davide Pisanu	
	Adriano Pinna	

Gruppi di Interesse

Il Comune di Bari sardo gestisce le relazioni con diversi gruppi di interesse, sia interni che esterni all'ente stesso, che possono avere un diverso impatto sulle decisioni e le attività dell'Amministrazione in rapporto agli interessi da ciascuno perseguiti

Soggetti interni : dipendenti, lavoratori, tirocinanti, collaboratori, organo di revisione economico finanzairia, Nucleo di Valutazione

Gruppi organizzati: enti del terzo settore, organizzazioni sindacali, partiti e movimenti politici, associazioni di categoria, associazioni del territorio (culturali, sportive, ambientali, di consumatori ecc Istituzioni pubbliche o ad oggetto pubblico : altri enti locali territoriali,, Camera di Commercio, Azienda Sanitaria, Consorzi e Associazioni di enti Locali

Gruppi non organizzati o singoli : cittadini, comitati, aziende, professionisti, ecc

Nella tabella che segue è rappresentato il gruppo di amministrazione pubblica del Comune di Bari Sardo riferito all'esercizio finanziario 2023

Denominazione	Tipologia soggetto	Descrizione
Unione Comuni d'Ogliastra	Ente Locale di tipo associativo	Istituito nell'anno 2007- Il Comune di Bari Sardo vi aderisce dall'anno 2019 . Numerose sono le funzioni trasferite dal Comune all'Unione Comuni d'Ogliastra che le esercita nel suo ruolo di ente delegato
Consorzio Stalle Sociali Comuni di Bari Sardo e Loceri	Ente Locale di tipo consortile	Consorzio per la progettazione e gestione di stalle sociali e di un mattatoio comune. Attualmente in fase di liquidazione
Unione Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi	Ente Locale di tipo associativo	L'Unione della Valle del Pardu e dei Tacchi, quale Unione Capofila delle tre Unioni del Territorio Ogliastrino - è il soggetto attuatore degli interventi inseriti nell'accordo di programma di Programmazione Territoriale Regionale denominato "Ogliastra Percorsi

		di Lunga Vita"
Sportello Unico Attività Produttive e per l'edilizia		Lo Sportello Unico per le Attività produttive e per l'edilizia (SUAPE) è l'interlocutore unico per gli imprenditori che vogliono avviare o sviluppare un'attività in Sardegna e per i cittadini che devono realizzare un intervento edilizio. La legge Regionale ne incardina le funzioni all'interno delle Unione di Comuni che, a loro volta, possono delegarne l'esercizio delle funzioni ad altri soggetti. L'Unione Comuni d'Ogliastra cui il Comune di Bari Sardo aderisce ha delegato la funzione al Comune di Lanusei che la esercita tenuto conto dei poteri delegatigli.
Abbanoa Spa	Società per Azioni a totale partecipazione pubblica che gestisce il servizio idrico integrato della Regione Sardegna	Abbanoa S.p.A. è il gestore unico del Servizio Idrico Integrato a seguito dell'affidamento "in house providing" avvenuto con deliberazione n. 25/2004 dell'Assemblea dell'Autorità d'Ambito, oggi Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna per effetto della legge regionale di riforma del settore (L.R. 4 febbraio 2015, n. 4 e s. m. e i.). Abbanoa SpA, nata il 22 dicembre 2005 dalla trasformazione di Sidris S.c. a r.l. a seguito della fusione delle società consorziate, è interamente partecipata da Enti Pubblici, attualmente è costituita da 342 Comuni soci e dal socio Regione Sardegna.
Gal Ogliastra	Consorzio Volontario Pubblico Privato con attività esterna e rappresentativo dell'area nella quale opera	Ha una compagine sociale a maggioranza privata di cui fanno parte 106 soci, in rappresentanza di 18 Comuni, 1 Provincia, una Unione dei Comuni, l'Agenzia Forestas e dei vari settori economici e sociali della Provincia dell'Ogliastra. È nato nel 1997 dalla seconda edizione dell'Iniziativa Comunitaria in materia di sviluppo rurale, denominata Leader II. Assolve il ruolo di sostenere, nel territorio ogliastrino, lo sviluppo economico e la lotta allo spopolamento delle aree rurali, attraverso la valorizzazione dei saperi locali nel campo dell'agricoltura e dell'artigianato, la valorizzazione della cultura locale e dell'ambiente.
PLUS Ogliastra – Ufficio di Piano – Distretto Ogliastra	Comune di Tortolì ente capifila - Unione Comuni d'Ogliastra è titolare di delega regionale per la gestione dei servizi sociali dei territori ad essa	Il PLUS, Piano Locale Unitario dei Servizi alla persona è lo strumento di promozione a livello locale del sistema integrato dei servizi essenziali

	aderenti (Lanusei, Bari Sardo, Elini, Loceri, Ilbono)	di assistenza e di tutela dei diritti della popolazione in materia sociale e sanitaria. E' uno strumento attraverso il quale i diversi soggetti coinvolti (Azienda Usl, Comuni, Provincia, Attori professionali, Soggetti sociali e solidali, ecc.), concorrono a costruire una rete dei servizi rivolti alle persone appartenenti al Distretto e insieme individuano le risorse, determinano obiettivi e priorità, programmano e dispongono in modo integrato gli interventi sociali, sanitari e sociosanitari, anche con il contributo diretto dei cittadini.
Distretto Rurale	Si tratta di una associazione cui il Comune di Bari Sardo ha aderito con la deliberazione consiliare n. 5 del 19/04/2022. Il distretto comprende l'intero territorio ogliastrino nel quale è inserito il comune di Bari Sardo.	Si tratta di una associazione senza fini di lucro a composizione mista pubblico privata avente il fine di ottenere il riconoscimento da parte della Regione Sardegna, ai sensi della L. R. 16/2014, delle direttive di attuazione allegate alla D.G.R. n. 11/8 del 11/03/2020, nonché dalle norme nazionali che regolano la materia distrettuale agricola, in particolare l'articolo 13 del D.Lgs 18/05/2001 n. 228, modificato ed integrato dalla L.27/12/2017 n. 205 e successive modifiche ed integrazioni

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO (DUP 2024/2026 rinvio)

La sottosezione Valore Pubblico rappresenta la vera innovazione sostanziale contenuta nel PIAO, configurandosi tale concetto come l'orizzonte finale e il catalizzatore degli sforzi programmatici dell'ente. In tale sezione, l'Amministrazione esplicita come una selezione delle politiche dell'ente si traduce in termini di obiettivi di Valore Pubblico.

Il valore pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale della comunità, determinato dall'azione convergente dell'ente comune, degli attori privati e di tutti i portatori di interesse volta per volta coinvolti. In letteratura esso è definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (economico-finanziarie, infrastrutturali, tecnologiche, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, integrità dei comportamenti, prevenzione dei fenomeni corruttivi, ecc.).

2.2 1.PIANO DELLA PERFORMANCE

Secondo le Linee guida per il piano della performance, adottate dal Dipartimento della funzione pubblica a partire dal 2017, il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle azioni dell'amministrazione, sia all'impatto interno in termini di benessere e soddisfazione della struttura e del personale che lavora all'attuazione delle politiche pubbliche.

il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria,

gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Comune di Bari Sardo ha declinato la propria performance istituzionale nella Sezione Strategica (SeS) del Documento Unico di Programmazione 2024/2026 che, alla luce del rinnovo degli organi di indirizzo politico avvenuto nel giugno 2022, ha indicato gli indirizzi strategici del quinquennio di mandato in coerenza con gli ambiti delle Linee strategiche presentate dal sindaco eletto e condivise dal consiglio comunale. L'obiettivo dell'Amministrazione è quello di innestare politiche di reale cambiamento per supportare cittadini e imprese nella transizione e nel cambiamento, che trovano il proprio presupposto nella situazione economica, sociale e culturale attraverso specifiche progettualità volte alla semplificazione, alla digitalizzazione, alla piena accessibilità e alle pari opportunità, cogliendo tutte le opportunità del PNRR e dei nuovi fondi del bilancio europeo 2020-2027

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
URBANISTICA E DECORO URBANO			Presupposto imprescindibile per lo sviluppo e la crescita del nostro Paese è l'adozione di adeguati strumenti di pianificazione. Nell'anno corrente giungeranno a compimento tre fondamentali strumenti di pianificazione: il Pai, (Piano di Assetto Idrogeologico) propedeutico all'approvazione del Puc, il Piano Particolareggiato del Centro Storico che consentirà di ridefinire l'aspetto del centro di antica formazione dell'abitato, il Pul (Piano di utilizzo dei litorali), che con la ridefinizione degli spazi concessori esistenti e l'individuazione di nuove aree permetterà di migliorare, accrescere e diversificare l'offerta di servizi nella zona a mare. Un paese turisticamente appetibile non può prescindere da un adeguato decoro urbano. Pur in presenza di una difficoltà economica oggettiva e dimostrabile, cercheremo di garantire gli stessi standard qualitativi degli anni precedenti. L'obiettivo comune è migliorare gli spazi verdi, mantenere pulite e ordinate lestrade, rendere chiari ed efficaci i cartelli con le indicazioni stradali, attuare il Piano Generale delle Insegne Pubblicitarie (PGIP), riparare e riprogettare alcuni dei marciapiedi presenti nell'abitato, sollecitare i soggetti competenti al fine di garantire il riposizionamento e interramento di linee aeree (elettriche e telefoniche), attuare interventi di ripristino definitivi attraversol'ausilio di calcestruzzo e/o asfalto. Avere un paese a misura di bambino e di persone con difficoltà motorie è un obiettivo per noi imprescindibile: ecco perché riteniamo prioritario	Approvazione definitiva del PUL Adozione del PUC entro la data del 31/12/2024. Avviare la procedura per affidamento concessione gestione impianti insegne pubblicitarie entro la data del 30/04/2024 (Pubblicazione Manifestazione di Interesse) Partecipazione e realizzazione misure inserite nei programmi PNRR Proseguire il progetto di abbellimento esterno del palazzetto dello sport con la tecnica dei murales. Valorizzare il centro storico arricchendo il percorso del Museo a cielo aperto "Tra il muro e il mare". Partecipazione a bando di finanziamento Segnaletica stradale su pali: sostituire la	RIFERIMENTO Servizio tecnico Tutti i Servizi Servizio Tecnico Tutti i Servizi Servizio Tecnico Servizio Tecnico Servizio Tecnico
			l'abbattimento delle barriere architettoniche presenti nel paese (marciapiedi, locali pubblici, aree pedonali, etc.) Per migliorare l'accesso ai fondi rendendoli fruibili dovranno essere effettuati interventi di ripristino dello sterrato nelle strade rurali. Il percorso del museo a cielo aperto avviato con il Progetto "Tra ilmuro e il mare" verrà portato avanti con la realizzazione di una serie di murales che andranno a valorizzare le vie del centro storico e le pareti del Palazzetto dello sport. Verrà ristrutturata e valorizzata la Piazza della tolleranza e dell'integrazione sociale.	Segnaletica a terra: realizzare con vernice nuove griglie in aree destinate a parcheggi in modo da poter ottimizzare gli spazi Realizzare impianti di irrigazione nei parchi e nelle areeverdi. Certificato di regolare esecuzione entro la data del 31/12/2024. Area Pic Nic. Individuare e predisporre un'area comunale affinchè, una volta dotati di servizi quale acqua ed energia elettrica la si possa dare in gestione. Approvazione del progetto di fattibilità entro la data del 31/12/2024	Servizio Polizia Locale Servizio Tecnico e Servizio Polizia Locale Servizio Tecnico – Ufficio Manutenzioni Servizio Tecnico. Uffici Patrimonio e Manutenzioni

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
	Vogliamo migliorare la vivibilità del nostro Paese partendo dalla vita di tutti i giorni: creare nuovi spazi per l'aggregazione sociale, migliorare quelli già esistenti, senza trascurare le esigenze dei cittadini di tutte le	coesione sociale	Vogliamo migliorare la vivibilità del nostro Paese partendo dalla vita di tutti i giorni: creare nuovi spazi per l'aggregazione sociale, migliorare quelli già esistenti, senza trascurare le esigenze deicittadini di tutte le età.	delegate all'Unione attraverso l'elaborazione del	Amministrativo e
SOCIALE E SERVIZI AL CITTADINO	età. Ci piacerebbe che gli anziani fossero parte più attiva nella comunità. Tutto questo deve necessariamente avvenire attraverso la collaborazione dell'Amministrazione con chi opera in questo settore da anni: dalle associazioni del territorio alle cooperative sociali, della cui importanza siamo profondamente convinti. Vogliamo favorire la collaborazione tra le associazioni attraverso		Anziani e giovani dovrebbero essere parte attiva della nostra comunità, ecco perchè riteniamo fondamentale favorire e stimolare la creazione di iniziative che li vedano coinvolti anche insieme, attraverso la collaborazione e il supporto a realtà già consolidate come la Scuola Civica di Musica dell' Ogliastra, l'Università della terza età e le tante iniziative sportive, ricreative, culturali presenti nel nostro territorio. Introdurre il servizio che prevede la figura dell'educatore di stradaè un'altra iniziativa che riteniamo importante che vede coinvolti educatori		

la programmazione coordinata e programmata degli eventi e delle iniziative assegnando a ciascuna la sede più idonea. Ci proponiamo anche di riattivare la ludoteca ed istituire la "banca del tempo" per dare l'opportunità ai cittadini di mettere a disposizione la loro professione/professionalità/competenze, le loro conoscenze ed il loro tempo, creando uno scambio. Avere un paese a misura di bambino è un obiettivo per noi imprescindibile: ecco perché riteniamo prioritario l'abbattimento delle barriere architettoniche presenti nel paese (marciapiedi, locali pubblici, aree pedonali, etc.).		qualificati che si recano da gruppi di ragazzi informali, le cosiddette "compagnie" (target 14-18 anni). Gli interventi di educativa di strada mirano a realizzare percorsi ed attività di promozione del benessere giovanile, come antidoto al disagio che spesso viene associato a questa fascia di età. L'operatore, neltempo, riesce ad instaurare con i ragazzi una relazione, condizionefondamentale per poter far emergere i loro bisogni, necessità, interessi o problematiche. Di pari passo ci attiveremo per costituire un centro di aggregazione sociale rivolto ai ragazzi, servizio che offre opportunità aggregative e ricreative all'internodi spazi funzionali e usufruibili gratuitamente dai giovani. Un altro obiettivo rivolto ai ragazzi/e sarà la creazione di progetti di prevenzione sulle dipendenze (droga, alcol e gioco d'azzardo). Ci attiveremo perchè la Consulta Giovanile Comunale possa costituirsi.	Case popolai. Affidare un servizio di assistenza tecnica agli uffici al fine di elaborare, entro la data del 31/12/2024, una relazione con indicazione delle problematiche riferite alla differenti situazioni individuali esistenti con individuazione del percorso da attivare per la regolarizzazione delle posizioni.	Ufficio del patrimonio
	Migliorare gli standard di sicurezza	Creare una campagna di sensibilizzazione alla sicurezza stradale per i ciclisti, rendere il nostro paese un paese favorevole e sicuro per i cicloturisti e sportivi, tramite nuova cartellonistica e campagne sul web, social media e convegni sul territorio è un altro obbiettivo che riteniamo importante	Realizzazione progetto gestione terre civiche :	Servizio Tecnico –

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
	Pensiamo che tutti i nostri concittadini debbano essere soddisfatti nelle loro richieste, pienamente informati e messi in	comportamenti	Pensiamo che tutti i nostri concittadini debbano essere soddisfatti nelle loro richieste, pienamente informati e messi in condizione di valutare attivamente l'operato dell'amministrazione comunale, collaborando	Aggiornamento costante e delle sezione amministrazionetrasparente	Tutti gli uffici
	condizione di valutare attivamente l'operato dell'amministrazione comunale, collaborando con essa. Vogliamo seguire		con essa. Vogliamo seguire questa strada con l'ausilio, sia della tecnologia (aggiornamenti costanti del sito internet, e degli strumenti social istituzionali), sia dei mezzi tradizionali, con l'uso delle bacheche	Attuazione Misure contenute nel piano Anticorruzione	Tutti gli uffici
	questa strada con l'ausilio, sia della tecnologia (aggiornamenti costanti del sito internet, uso di SMS, e-mail, app), sia dei mezzi tradizionali, con l'uso delle bacheche distribuite nel paese per l'affissione di avvisi	risorse finanziarie disponibili da	distribuite nel paese per l'affissione di avvisi e manifesti. Vogliamo favorire la partecipazione rendendo facilmente consultabili tutti gli atti e le iniziative portati avanti, facilitando la segnalazione di guasti e problemi, ma anche di proposte, idee e suggerimenti. Sarà importante	Ridurre il livello di evasione aumentando gli accertamenti e gli incassi dei tributi comunali (IMU e TARI) rispetto alla media del triennio precedente del 50%	Servizio Finanziario
TRASPARENZA, QUALITÀ DEI SERVIZI ERAPPORTI	e manifesti. Vogliamo favorire la partecipazione rendendo facilmente consultabili tutti gli atti e le iniziative portati avanti, facilitandola segnalazione di guasti e	qualità dei servizi	velocità nel disbrigo delle pratiche, indirizzare adeguatamente gli utenti negli iter da seguire mettendo adisposizione e rendendo quanto più facile possibile il reperimento di tutta la modulistica necessaria,		
CON IL CITTADINO	problemi, ma anche di proposte, idee e	Migliorare la trasparenza dell'ente intesa come facile accessibilità	realizzazione di eventi). La mancanza della toponomastica e della numerazione civica in alcune zone dell'abitato crea non pochi problemi ai residenti che vi	Perfezionare proposta deliberazione di consiglio Comunale per approvazione Conto Consuntivo 2023 entro la data del 10/04/2024	Servizio Finanziario
		alle informazioni a garanzia del buon andamento	abitano, è quindi fondamentale espletare tutti gli adempimenti per colmare questa mancanza.	Perfezionare proposta di deliberazione di Consiglio Comunale di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027 entro la data del 31/12/2024	Servizio Finanziario
				Ottenere la validazione dei progetti PNRR finanziati con i fondi della digitalizzazione. Asseverazione positiva	
				Rispettare la tempistica dei tempi medi di pagamento	Tutti gli uffici (Performance Organizzativa)
				Conciliazione partite debito credito con Unione comunid'Ogliastra entro la data del 30/05/2024.	Servizi Amministrativo e finanziario
				Avvio del lavoro teso all'aggiornamento della numerazione civica e della toponomastica entro la data del 31/12/2024	Tutti i servizi
				Messa a regime del sistema per il monitoraggio puntualedello stato dei pagamenti dei titoli abilitativi edilizi e dei diritti di segreteria riferiti a detti titoli degli anni 2012/2022	Servizio Tecnico. Ufficio urbanistica ed Edilizia
				Invio ruoli recupero Sanzioni Codice della strada fino al penultimo anno (2022 incluso) entro la data del 31/12/2024.	Servizio Polizia Locale

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
CULTURA E SCUOLA	Crediamo in un Paese culturalmente formato, vivace e protagonista, consapevole delle proprie risorse uniche e inimitabili. Riteniamo sia fondamentale supportare fortemente l'istituzione scolastica e i progetti extra-curriculari. Occorre individuare gli spazi più adatti alle attività culturali e crearne di nuovi che possano accogliere attività di spettacoli teatrali, musicali o quant'altro anche al chiuso, che ora non esistono. Mappare le risorseumane, artistiche, i beni ambientali, storici, archeologici, linguistici, toponomastici, della tradizione, documentaristici, studiare e creare percorsi ad hoc e organizzare eventi di grande respiro e scambi culturali. Dovrà essere predisposto un archivio in cui custodire tutto il patrimonio, librario e non, in modo organico e razionale: filmati, foto, testi, rimandi digitali, audio, beni mobili artistici e quant'altro. La conoscenza dovrà essere incrementata da ricerche storiche e scientifiche. La nostra comunità dovrà essere messa nelle condizioni di accedere a questo materiale in modo semplice e gratuito per poter diventare noi i primi attori di sviluppo e trasmissione della conoscenza, anche rielaborata e diffusa in tutto il pianeta. Le molteplici forme di espressione, attraverso corsi, concorsi e convegni, dovranno potersi avvalersi dei linguaggi del teatro, musica, danza, cinema, film, documentari, fotografia,		Con il completamento entro l'anno della nuova struttura Museale l'obbiettivo è quello di reperire i fondi per renderla fruibile quanto prima	"Museale" entro la data del 30/05/2024. Potenziamento servizio Verde urbano attraverso l'acquisizione di un "progetto del verde" entro la data del 31/12/2024 sperimentando una forma di collaborazione tra tecnico progettista e operatore	Servizio Tecnico – Ufficio del patrimonio Servizio Tecnico –
	scrittura, scultura e arti visive in genere. La consapevolezza, e quindi la cultura, sarà anche l'elemento fondante di una vera democrazia partecipata e propositiva.				

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
SVILUPPO E IMPRESA	Vogliamo aiutare i nostri concittadini a sviluppare le caratteristiche d'eccellenza del nostro territorio, coinvolgendo tutti gli operatori economici nella creazione di progetti di sviluppo: imprenditori agricoli, allevatori, commercianti, artigiani, operatori turistici e tutti i portatori di interesse. Vorremmo stimolare il turismo attraverso la promozione di B&B e del cosiddetto albergo diffuso e identificare spazi appositi per la vendita dei nostri prodotti tipici (mercatini ortofrutticoli, artigianali, artistici). In quest'ottica, ci piacerebbe promuovere il riconoscimento di un marchio DOP che garantisca e faccia riconoscere i nostri prodotti. Rivedere il regolamento per l'attribuzione delle aree P.I.P. (piano degli insediamenti produttivi) è doveroso ed è nostra intenzione rendere la zona industriale operativa quanto prima e incentivare e promuovere l'insediamento delle attività produttive e commerciali che rappresentano il vero futuro economico di un paese lungimirante.	Promuovere azioni di sviluppo locale	Crediamo che lo sviluppo economico passi per l'affiancamento dei cittadini da parte dell'amministrazione. Ci proponiamo, infatti, di incentivare le opportunità di lavoro attraverso la collaborazione con Enti di formazione per l'attuazione di programmi specifici in ambito di formazione professionale. In tal senso tra gli obbiettivi riteniamo utile contribuire ad attuare il programma GOL [azione di riforma prevista dal Piano nazionale di ripresa e resilienza dell'Italia (Missione 5, Componente 1) per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro] presso il nostro comune, avviando dei corsi mirati alle esigenze dei nostri cittadini, promuovere di incontri formativi rivolti ai giovani che si affacciano all'imprenditoria, per favorire i processi di marketing, vendita e fiscalità delle imprese, attuare un piano di mediazione e collaborazione tra i commercianti, artigiani del paese per creare unnuovo centro naturale commerciale. Riteniamo che per le aziende presenti nel territorio sia fondamentale potersi identificare anche "turisticamente" parlando, predisporremo disciplinare che permetta loro di identificarsi epromuoversi sfruttando il marchio turistico istituzionale "Visit Bari Sardo". Completare l'infrastrutturazione dell'area Pip attraverso la predisposizione di un progetto esecutivo per la creazione dello svincolo di immissione nella Ex SS 125 fondamentale per rendere l'area accessibile in sicurezza.		
ALLEVAMENTO	Bari Sardo è da sempre un Paese a forte vocazione pastorale e un punto di riferimento importante del settore ortofrutticolo nel panorama agricolo ogliastrino. Il settore primario rappresenta da tempo una realtàcapace di creare economia. La mancanza di unacondotta di irrigazione a supporto delle colturerappresenta un forte limite per il comparto agricolo. Tuttavia, gli elevati costi di produzione, spesso, non consentono di affrontare agevolmente gli oneri dismaltimento dei rifiuti speciali derivanti dallelavorazioni agricole. Sarà nostro dovere creare uncentro di " conferimento agevolato" per rifiutispeciali agricoli (pacciamature, contenitori difitofarmaci, tubi in polietilene etc.). Il nostroimpegno sarà inoltre rivolto alla manutenzione deicanali di scolo e cunette, ed alla pulizia e messa insicurezza del Rio Mannu e affluenti secondari.	Promuovere azioni di sviluppo locale	Bari Sardo è da sempre un Paese a forte vocazione pastorale e un punto di riferimento importante del settore ortofrutticolo nel panorama agricolo ogliastrino. Il settore primario rappresenta da tempo una realtà capace di creare economia. La mancanza di una condotta di irrigazione a supporto delle colture rappresenta un forte limite per il comparto agricolo. Pertanto vigileremo e coopereremo affinché la realizzazione della condotta idrica prevista nel PST (piano progetto di sviluppo territoriale) della Regione Sardegna e attuato dal Consorzio di Bonifica Ogliastra diventi presto una realtà. Sensibilizzare e supportare le aziende nel seguire le giuste "filiere" per un corretto smaltimento dei rifiuti speciali derivanti da lavorazioni agricole, è opera che riteniamo fondamentale per limitare il sorgere di discariche abusive o la cattive pratiche di smaltimento.		

TURISMO TUR	Migliorare l'attrattività turistica del territorio	I report mensili relativi all'andamento del portale Visit Bari Sardo ci testimoniano che il percorso intrapreso con l'attivazione di questo strumento, sta dando ottimi risultati in termini di visibilitàe promozione in ambito nazionale ed internazionale. Occorre ora dare continuità alla gestione del portale e intraprendere attraverso esso e attraverso gli strumenti social ad esso collegati, una campagna di comunicazione che punti a promuovere le peculiarità e unicità del nostro territorio. Continuando a puntare su un "turismo sostenibile", in cui i numeri dei nostri visitatori crescono compatibilmente con il territorio, con ciò che esso ha da offrire e di pari passo con i servizi che noi metteremo in campo, grazie all'istituzione dell'Imposta di soggiorno siamo in grado di mantenere e anche incrementare la proposta di servizi ai turisti. Al fine di introitare con questa tassa risorse sempre maggiori occorrerà condurre una campagna contro il sommerso, favorendo la formazione e informazione sugli iter per l'ottenimento del codice iun per lelocazioni private occasionali e per l'avvio di iniziative legate alla ricettività di tipo extralberghiero anche in forma non imprenditoriale (BB, albergo diffuso). Avviare la pianificazione di una rete di percorsi nel territoriocomunale con il coinvolgimento dei privati e il supporto di tecnici di Forestas e associaizoni che svolgono attività in tale ambito. Attuare tutte quelle strategie utili al fine di promuovere il territorio come meta per i più svariati target di turisti: famiglie, persone diversamente abili, motociclisti, ciclisti, camminatori, naturisti, turisti amanti della cultura e dell'enogastronomia.	Affidamento incarico di gestione del portale turisticoprevedendo durata pluriennale. Predisposizione manifestazione di interesse perattivazione del "presidio turistico" Predisporre atti per indirizzi ad Unione Comuni d'Ogliastra ai fini della programmazione annuale, con la pubblicazione di due bandi (stagioni estiva e autunnale e stagione invernale) attraverso i quali, in collaborazione con l'Unione dei Comuni individuare le associazioni con le quali collaborare (30/03/2024). Affidare la concessione temporanea delle aree parcheggi nella zona a mare esternalizzando la gestione per i parcheggi a pagamento Riordino di tutta la cartellonistica di segnalazione varia presente nelle aree a mare (divieti per le spiagge, cartellonistica di segnalazione dog beach, bandiera blu, cartellonistica per i servizi vari e altro entro la data del 15/06/2024	Servizio amministrativo Servizio amministrativo Servizio Amministrativo in collaborazione con altri servizi e con Unione Comuni d'Ogliastra Servizio Polizia Locale
			Installazione Cartellonistica Area Naturista a seguito diemanazione di ordinanza che decorra da aprile a ottobre (prima dell'avvio della stagione estiva) Installazione Cartellonistica Dog Beach ad aprile a seguitodi emanazione di ordinanza che decorra da aprile a ottobre	Servizio di Polizia Locale e Servizio tecnico Servizio di Polizia Locale e Servizio tecnico

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI 2024	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
SPORT	Pensiamo allo sport come fonte di educazione eprevenzione per i giovani, in stretta collaborazione econtinuo dialogo con le società sportive delterritorio, proponendo attività collettive, mirando atrovare un equilibrio tra costi di gestione degliimpianti e contributi proposti alle società, fornendo attrezzature pubbliche fruibili a tutti e decorose. Crediamo nella bontà di un progettodiriqualificazione, ristrutturazione, completamento, efficientamento delle numerose strutture sportiveesistenti, dal campo sportivo Circillai, ai campetti dacalcetto, da tennis, da pallacanestro e da pallavolo. La pista ciclabile in zona Circillai, perché possa garantire comodità e sicurezza, ha bisogno di essereestesa e illuminata e, vista la propensione alla vitaattiva diffusa nella nostra comunità, vorremmocreare anche altri percorsi ciclabili e pedonali chepermettano di percorre in lungo e in largo e insicurezza il nostro territorio.		Pensiamo allo sport come fonte di educazione e prevenzione per i giovani, in stretta collaborazione e continuo dialogo con le società sportive del territorio. Per fare questo è fondamentale fornire alle società degli impianti comunali efficienti e decorosi. Tra questi il palazzetto dello sport di via Verdi, sul quale verrà effettuato un restyling generale per renderlo funzionale alle società che lo utilizzano e bello/accogliente per le persone che lo riempiono durante gli eventi, che nell'ultimo periodo sono sempredi più. Faremo un restyling completo anche al campo da calcio di Circillai, casa delle squadre di calcio Bari Sardo calcio e Bariese, che in totale superano i 150 tesserati. Attenzione daremo anche al campo da Basket all'aperto e libero sito in via Verdi, che negli anni ha subito il logorio delle intemperie e altro. Cercheremo di rivalorizzarlo sia come impiantoe come ritrovo per tornei all'aperto, mezzo di forte aggregazione. Tutti questi impianti comunali vanno tenuti vivi, efficienti e funzionanti. Per farlo, oltre che sfruttarli per la pratica sportiva, serve gestirli efficacemente sotto tutti i punti di vista. Per fare questo cercheremo le migliori soluzioni per affidarli direttamente alle società del territorio con i requisiti. Un punto fondamentale per noi è promuovere l'attività sportiva organizzata e lo faremo con attività, iniziative sportive e motorie, sotto forma di eventi, rivolte agli utenti di tutte le età con il sostegno dell'associazionismo e delle istituzioni scolastiche. Lo sport organizzato è fondamentale, ma lo è ancora di più l'attività motoria libera e gratuita all'aria aperta. Per questo creeremo delle aree urbane attrezzate e inclusive per la pratica di varie attività come fitness generale, allenamento a corpo libero, gioco delle bocce, giochi motori sportivi per bambini.	Riqualificazione completa dell'impianto sportivo (campo da calcio) di Circillai grazie al contributo PNRR M5 C3 I1.1.1 "Potenziamento dei servizi e delle infrastrutture sociali di comunità". L'Intervento prevederà la sostituzione del manto erboso sintetico, ormai in scadenza con l'omologazione e logoro. Ammodernamento e miglioramento delle tribune con il montaggio di seggiolini. Installazione nuovo impianto idraulico spogliatoi, con manutenzione e miglioramento della struttura. (Avvio alvori entro il 30/06/2024)	Servizio Tecnico

LINEE DI MANDATO	OBIETTIVI PROGRAMMA DI MANDATO	VALORE PUBBLICO	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI OPERATIVI	STRUTTURA DI RIFERIMENTO
	Non vorremmo mai più vedere nessun tipo di rifiuto ai lati delle nostre strade né in qualsiasi altra parte del nostro territorio. E' necessario che il servizio di raccolta differenziata sia cucito addosso al paese, e che sia perciò meno oneroso e più efficace; inoltre, per quelli già differenziati e risultanti da lavori di piccola entità, attiveremo un servizio con "cassoni scarrabili". Vogliamo recuperare aree di pregio dal punto di vista ambientale (zone umide, laghetti) e incentivarelo sfruttamento di fonti non inquinanti e rinnovabili, monitorando d'altro canto il depuratore di Campu Moru affinché funzioni come deve.	Tutelare l'ambiente quale valore per migliorament o attrattività turistica del territorio	Il nostro territorio è una grande ricchezza presente e futura. Essere consapevoli di questo significa fare delle scelte, individuare delle linee guida che vadano verso uno sviluppo e una crescita della nostra comunità che sia perfettamente in linea con tutela e valorizzazione dello stesso. Questo sarà il filo conduttore anche per i prossimi 5 anni di mandato, continuando ad attuare politiche volte ad risparmio e all'efficentamento energetico degli immobili comunali così come degli impianti di illuminazione, attraverso il reperimento di nuove risorse; attuando un puntuale ed efficace monitoraggio del servizio di raccolta porta a porta al fine di far si che sia il più possibile rispondente alle eseigenze della comunità e degli operatori economici del territorio, favorendo l'efficentamento e il miglioramento della logistica dell'ecocentro comunale al fine di migliorarne la funzionalità, garantendo l'incremento e/o la rimodulazione servizi ricompresi in esso quali ritiro di piccole quantità di inerti derivanti da lavorazioni "domestiche" (da 50kg	Predisposizione e installazione cartellonistica Rin con anche cartellonistica dei divieti sulla base del Regolamento Comunale e collocazione dissuasori per impedire l'accesso all'area di Camper/Roulotte/Caravan/Minivan e mezzi similari. Entro la data del 30/05/2024 Esternalizzazione servizio di video	
	Vorremmo inoltre ristrutturare il Centro di Educazione Ambientale di Sa Marina, nell'ambito di un progetto ad ampio spettro di rivalutazione della zona a mare dell'Altopiano di Teccu che preveda l'attivazione dell'Area di		a 100kg), ritiro di discariche abusive, spazzamento delle vie dell'abitato e delle zone a mare, migliore gestione del servizio in occasione di eventi. Entro l'anno l'Area Rin presso l'Altopiano di Teccu dovrà essere dotata	sorveglianza . Affidamento servizio entro la data del 31/12/2024. Attuare le opportune modifiche al Piano di	Locale
	Rilevante Interesse Naturalistico. Si farà un incremento del controlloterritorio adeguando un nuovo sistema di video sorveglianza. Bari Sardo è anche il paese con il tasso più alto di abbandoni e randagismo di cani e gatti in		di Cartellonistica e dovrà essere attivato il Centro Servizi presso il quale verrano realizzate iniziative varie di sensibilizzazione alla tutela ambientale e di animazione rivolte ai più giovani. Nel contempo occorrerà attivare le interlocuzioni con gli enti preposti (Corpo Forestale e Guardia Costiera) al fine di attivare i protocolli per la vigilanza che	Protezione CivileIntercomunale per rendere gestibili le Emergenze in ambito Comunale con la sola attivazione del COC e le "forze" interne all'Ente;	Servizio recilico
	Ogliastra. Questo costituisce, oltre che un problema sociale, anche una spesa ingente per la comunità. Promuoveremo le adozioni dal canile, le vaccinazioni, la microchippatura		possano garantire la tutela dell'area a terra e a mare.	Individuare nell'ambito dei vari servizi comunali le figure aventi ruoli specifici nella gestione di emergenze di protezione civile;	Servizio Tecnico
AMBIENTE E TERRITORIO	(obbligatoria per legge) e le sterilizzazioni. Miglioreremo l'utilizzo delle spiagge per cani .Uno dei nostri obiettivi èrendere il nostro un paese anche a misura di cani e proprietari.			Inventariare mezzi e attrezzature necessari e disponibili perle emergenze di Protezione civile e allestire una sala COC	Servizio Tecnico
				Caricare tutte le informazioni necessarie, compreso il piano di Protezione Civile nel Sistema informativo integrato di Protezione Civile della Regione Sardegna e tenerlo aggiornato;	Servizio Tecnico
				Contrattualizzazione area adiacente ecocentro comunale – entro la data del 31/12/2024.	Servizio Tecnico – Ufficio delpatrimonio
				Elaborare progetto nuovo affidamento appalto servizio di igiene urbana riferito al servizio 2025/2030. (entro la data del 31/12/2024).	Servizio Tecnico
				Azioni di prevenzione incendio: elaborazione puntuale a inizio campagna antincendio dell'ordinanza di pulizia dei terreni e verifica del rispetto della stessa e della previsione dello Sfalcio e pulizia di tutte le aree verdi pubbliche prima dell'inizio della campagna antincendio	Servizio Polizia Locale

2.2.2 PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI

In allegato sono declinati, nel rispetto della metodologia di valutazione approvata dalla Giunta Comunale gli obiettivi assegnati all'ente nella sua interessa (obiettivi di performance organizzativa) e gli obiettivi individuali assegnati a ciascun responsabile dei quali alimentano il ciclo delle performance dell'ente.

2.2.3 LE AZIONI POSITIVE

Dall'analisi della situazione attuale del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2023 emerge il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne (compresa la figura del Segretario Comunale):

DIPENDENTI N. 22

DONNE N.15 (compresa la Segretaria Comunale)

UOMINI N. 7

Tra le posizioni di vertice dell'organizzazione si evidenzia che nell'ambito dei quattro Servizi in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, la responsabilità degli stessi di cui all'art. 107del D. Lgs. 267/2000 e ss. mm., all'attualità, è conferita a 3 donne. Anche il ruolo di Segretaria Comunale è assolto da una donna.

SERVIZIO AMMINISTRATIVO						
CATEGORIA	PROFILO	UOMINI	DONNE			
D	Istruttore Direttivo Amministrativo		1			
	Contabile					
С	Istruttore Amministrativo Contabile		4			
	SERVIZIO TECNICO					
CATEGORIA	PROFILO	UOMINI	DONNE			
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	1			
С	Istruttore Tecnico/Amminsitrativo-	1	2			
	Contabile					
B3	Esecutore Tecnico Specializzato	3				
	SERVIZIO ECONOMICO					
	FINANZIARIO					
CATEGORIA	PROFILO	UOMINI	DONNE			
D	Istruttore Direttivo Contabile		1			
С	Istruttore Amministrativo Contabile	1	2			
	SERVIZIO VIGILANZA					
CATEGORIA	PROFILO	UOMINI	DONNE			
D	Istruttore Direttivo Polizia Locale		1			
С	Agente Polizia Locale	1	2			
TOTALE PERS	SONALE IMPIEGATO	7	14			
Segretario Cor	nunale		1			

2.2.3.1 OBIETTIVI DEL PIANO

Il presente Piano prende spunto dal Piano precedente e dall'attuale situazione organizzativa dell'Ente, ponendosi come obiettivi:

- programmare attività formative che consentano di conciliare le necessità dell'Ente e le aspettative di crescita professionale di tutti i dipendenti; garantire, quindi, la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni;
- fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche;
- Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare attraverso azioni che prendano in considerazione le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione, in equilibrio con le esigenze dei servizi dell'Ente:

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti i temi delle pari opportunità. Analisi del clima organizzativo interno per favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori. Sicurezza e benessere sul luogo di lavoro.

2.2.3.2 AZIONI POSITIVE

1. POLITICHE DI RECLUTAMENTO E GESTIONE DEL PERSONALE

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo l'Amministrazione si impegna a:

- a) rispettare la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;
- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett., del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-bis e 5-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);
- d) monitorare gli incarichi conferiti, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- e) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi;
- f) tenere conto, in generale, nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e per la gestione dei rapporti di lavoro, del rispetto del principio di pari opportunità (articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001).

2.2.3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Le amministrazioni pubbliche agiscono affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita.

A tal fine, l'Amministrazione si impegna a:

- 2.3 attuare le previsioni di cui all'art. 14 della legge n. 124 del 2015 e di cui alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, adottata dal Ministro delegato, il 1° giugno 2017, nonché tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Quanto sopra anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- 2.4 garantire la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
 - 2.5 favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, ecc.), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, garantiscano la massima partecipazione di donne e uomini con carichi di cura;
 - 2.6 promuovere progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti.

2.2.3.4 FORMAZIONE E DIFFUSIONE DEL MODELLO CULTURALE IMPRONTATO ALLA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ E ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

L'Amministrazione per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuove percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi gli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La formazione e la sensibilizzazione diffusa e partecipata rappresentano, infatti, una leva essenziale per l'affermazione di una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi, anche nell'ottica di una seria azione di prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione o violenza e di generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A tale scopo l'Amministrazione, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, si impegna a:

2.3 garantire la partecipazione dei propri dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto

proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);

- 2.4 curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica apicale, contribuiscano allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001) e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 28, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 2008). Le pratiche di valorizzazione delle differenze, l'adozione di strumenti di conciliazione e l'adozione dei Codici etici e Codici di condotta sono da ritenersi idonei strumenti di prevenzione per garantire il rispetto delle pari opportunità;
- 2.5 avviare azioni di sensibilizzazione e formazione di tutta la dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- 2.6 utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) termini non discriminatori come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (ad es. persone anziché uomini);
- 2.7 promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento, si auspica, quindi, che la predisposizione dei bilanci di genere di cui all'art. 38-septies della legge n. 196 del 2009 e alla circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 9 del 29 marzo 2019, diventi una pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Le amministrazioni pubbliche devono prevedere moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati, ivi compresi i corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza. A tal fine utilizzano anche gli strumenti messi a disposizione dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per le pari opportunità e Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Le amministrazioni pubbliche, inoltre, devono promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, eventualmente adottando anche apposite "Carte della conciliazione", attraverso:

- la valorizzazione delle politiche territoriali, anche tramite la costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio, all'interno delle quali attori diversi per ambiti di attività e finalità operano con l'obiettivo di favorire la conciliazione vita lavoro:
- l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- la sperimentazione di sistemi di certificazione di genere; tali sistemi rappresentano uno strumento manageriale adottato su base volontaria dalle organizzazioni che intendono certificare il costante impegno profuso nell'ambito della valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

2.2.3.5 FORMAZIONE

Predisporre riunioni tra responsabili dei Servizi con le finalità di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze. Ogni dipendente ha facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al proprio responsabile di servizio. Conseguentemente predisporre, compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione, un piano di formazione per tutto il personale, con la distribuzione delle risorse destinate alla formazione fra tutti i Servizi dell'Ente, consentendo la uguale possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di freguentare i corsi individuati.

Gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno.

2.2.3.6 SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzi i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

2.2.3.7 INFORMAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO. SICUREZZA E BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO

Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche delle pari opportunità e di genere.

Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito internet del Comune di Bari Sardo.

Per quanto attiene la sicurezza e benessere sul luogo di lavoro:

- è stato nominato il Medico Competente e i dipendenti vengono sottoposti al programma di sorveglianza sanitaria secondo la periodicità stabilita dal medesimo;
- è stato nominato il nuovo Responsabile Esterno del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- si darà attuazione alle previsioni normative in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, provvedendo all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi presenti negli edifici, alla designazione e individuazione dei soggetti coinvolti nel complesso processo volto a garantire adeguati livelli di sicurezza sul luogo di lavoro e a calendarizzare i percorsi in/formativi.

2.2.4 FOCUS SULLA DIGITALIZZAZIONE - AGENDA DIGITALE

Il comune di Bari Sardo intende dare un forte impulso all'implementazione, in ambito locale, dell'Agenda Digitale ciò con l'intento di perseguire due finalità strategiche:

- 2.2.4.5 Agevolare la diffusione sul territorio della disponibilità di tecnologia attraverso l'adesione alla convenzione regionale che prevede la diffusione della fibra su tutto il territorio Comunale;
- 2.2.4.6 Potenziare l'infrastruttura in banda larga delle strutture comunali così da avere tutti gli uffici collegati in maniera efficiente. Ciò al fine di migliorarne sia la sicurezza interna sia in prospettiva di migliorare il telecontrollo, l'efficienza dell'illuminazione pubblica oltre che offrire agli utenti la possibilità di accesso ai servizi dell'ente. Per quanto attiene questoaspetto il Comune ha visto assegnati n .4 finanziamenti dell'agenda digitale attraverso i quali si propone di implementare il sistema di gestione documentale in cloud e la possibilità di aprire i servizi all'esterno. Sono già disponibili dall'esterno alcuni servizi ed il piano performance, con l'implementazione dei finanziamenti PNRR ricevuti, ne prevede l'attivazione di altri.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA- Aggiornamento Piano 2023

La sottosezione assorbe il Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza che risulta soppresso dall'art. 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. n. 81/2022. Essa, tuttavia, va redatta nel pieno rispetto della legge n. 190/2012 sulla prevenzione della corruzione amministrativa e del decreto legislativo n. 33 del 2013 sulla trasparenza dell'attività delle amministrazioni pubbliche. Nella logica di programmazione integrata assunta dal PIAO, le politiche di prevenzione della corruzione e quelle di promozione e implementazione della trasparenza costituiscono una leva posta a protezione del Valore Pubblico dal rischio di una erosione a causa di fenomeni corruttivi, rafforzando la cultura dell'integrità dei comportamenti e programmando ed attuando efficaci presidi di prevenzione della corruzione, soprattutto con riguardo ai processi e alle attività necessarie all'attuazione della strategia di creazione del Valore Pubblico.

Il comune di Bari Sardo avvalendosi della semplificazione introdotta nel PNA 2022 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti intende confermare anche per il triennio 2024/2026lo strumento programmatorio già approvato nel triennio 2022/2025 già adeguato alle indicazioni operative fornite dall'Autorità la sezione trasparenza, anche in funzione delle ricadute sull'organizzazione dell'attuazione del PNRR.

Cio' anche in ragione del fatto che nel precedente anno: non sono emersi fatti corruttivi; non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti; non sono stati modificati gli obiettivi strategici e non sono state modificate le altre sezioni del PIAO in modo rilevante

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione sono confermati come di seguito:

- 1. valorizzazione delle misure di trasparenza già contenute nel Piano precedente, e implementazione del tasso di trasparenza dell'amministrazione;
- 2. potenziamento ulteriore della digitalizzazione dei servizi, anche al fine di garantire la tracciabilità delle attività:
- 3. implementazione delle attività formative rivolte al personale, con particolare riferimento alla formazione specifica dei responsabili sulla gestione del rischio corruttivo;

Per i seguenti elaborati si rinvia agli allegati del PIAO 2023/2025. Il modello della trasparenza è aggiornato ai nuovi obblighi 2024.

Modello di governance del rischio corruttivo e definizione delle competenze	Il comune di Bari Sardo ha messo a sistema un modello di governance del rischio corruttivo che individua e valorizza, alla luce del sistema normativo e dei principi di risk management applicabili, i vari soggetti e le diverse competenze e funzioni, al fine di rendere efficace e conforme ai principi di gestione del rischio corruttivo la complessiva politica di prevenzione della corruzione all'interno dell'ente.
Gestione del Rischio -Analisi	Analisi delle situazioni di rischio con mappatura dei processi
Gestione del Rischio Corruttivo – Misure Generali	Dall'analisi del contesti esterni ed interni sono derivate le misure generali
Gestione del Rischio Corruttivo – Misure Specifiche	Dall'analisi del contesti esterni ed interni sono derivate le misure generali
<u>La trasparenza</u>	La Sezione è stata organizzata all'interno del vigente Piano anticorruzione mediante l'individuazione, da un lato, di alcuni obiettivi strategici finalizzati ad accrescere la trasparenza dell'organizzazione e dell'attività comunali anche attraverso la puntuale individuazione dei processi, dei tempi, e dei soggetti responsabili alla elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati oggetti di pubblicazione.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

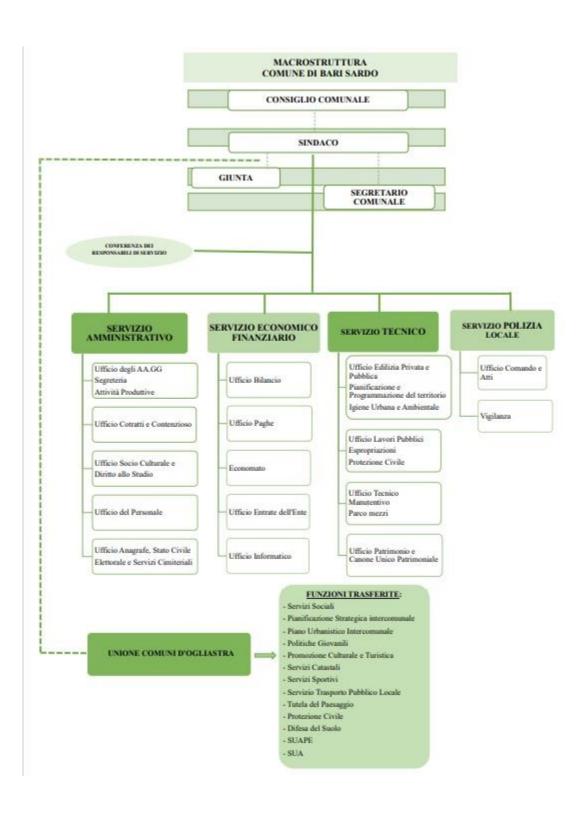
La presente sezione del PIAO è finalizzata a programmare i presupposti per l'attivazione delle leve finalizzate a creare e proteggere il Valore Pubblico puntando sia alla salute organizzativa che sulla salute professionale per garantire l'efficiente utilizzo delle risorse disponibili. Partendo dalla presentazione del modello organizzativo e dei livelli di responsabilità, la sottosezione ha come contenuti imprescindibili l'individuazione della strategia e degli obiettivi legati a modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, per il raggiungimento degli obiettivi di performance, la programmazione strategica del fabbisogno di risorse umane, da attuare anche attraverso lo sviluppo nonché la valorizzazione dellerisorse interne e l'individuazione dei fabbisogni e degli obiettivi formativi nell'ottica del raggiungimento dei livelli di valore pubblico programmati.

3.1 La Struttura organizzativa

Il Comune di bari Sardo ha scelto un modello organizzativo basato su 4 strutture di massima dimensione denominate Servizi che corrispondono agli uffici con rilevanza esterna, alla cui guida sono posti i responsabili titolari di posizione organizzativa.

Il coordinamento e la sovrintendenza sono assegnati al Segretario Comunale che esercita anche le funzioni di Responsabile della prevenzione della Corruzione e trasparenza, è responsabile dei controlli interni, Presiede anche il Nucleo di Valutazione e Ufficio per i procedimenti Disciplinari.

Il Modello organizzativo, al cui vertice è posto il Sindaco, Capo dell'Amministrazione, è rappresentato nella seguente figura.



3.1. 2.1 Funzioni e Servizi gestiti in forma associata. L'Unione Comuni d'Ogliastra

Oltre le funzioni e i servizi esercitati in modo diretto attraverso l'apparato organizzativo comunale il comune si avvale dell'Unione Comuni d'Ogliastra che, istituita insieme ai Comuni di Lanusei, Loceri, Elini, Ilbono e Cardedu svolge le seguenti funzioni trasferite:

Funzioni Trasferite	Lanusei	Elini	Loceri	Bari Sardo	[llbono	Çardedu I
a) Servizi Sociali	0	0	0	0		
b) Piano Strategico Intercomunale	0	0	0	0	[O	[[
c) Piano Urbanistico Intercomunale	0	0	0	0	0	
d) Politiche Giovanili	0	0	0	0	10	Е
e) Promozione Culturale e Turistica	0	0	0	0		L
f) Servizi Catastali	0	0	0	0	10	
g) Servizi Sportivi	0	0	0	0	0	
h) Servizio Trasporto Urbano Integrato	0	0	0	0	0	
i) Tutela del Paesaggio	0	0	0	0	0	0
j) Protezione Civile	0	0	0	0	0	
k) Difesa del Suolo	0	0	0	0	0	0
l) Gestione Economica del personale		0				
m) Sistema Informatico e tecnologie dell'informazione		0	0		0	
n) SUAPE	0	0	0	0	0	0
o) SUA – Stazione Unica Appaltante progetti PNRR		0	0	0	0	0

All'Unione in particolare per le attività connesse con la funzione socio assistenziale sono trasferite due unità di personale; per lo svolgimento delle altre ci si avvale del personale dell'Unione oppure del convenzionamento del personale ai sensi dell'articolo ai sensi dell'articolo 32 del D.Lgs 267/2000, della Legge Regione Sardegna 2/2016, delle apposite previsioni dello Statutodell'Unione e dell'articolo 14 del CCNL 22/01/2004 del Comparto Regioni Enti Locali.

Tutti i servizi trasferiti sono caratterizzati dal passaggio da una gestione mono ente ad una gestione a rete su un territorio più vasto (l'Unione si compone di 6 comuni, di cui alcuni sulla fascia costiera ed altri, come Lanusei in parte ubicati in aree montane, per un totale di 185 Kmq e una popolazione residente prossima ai 15.000 abitanti circa) con una conseguente riorganizzazione dei processi e delle strutture.

L'attuazione degli interventi finanziati con i fondi del PNRR e l'entrata a regime del nuovo codice dei contratti (D.Lgs 36/2023) richiede ai comuni non capoluogo di provincia come il Comune di Bari Sardo di poter appaltare contratti al di sopra di determinate soglie solamente avvalendosi di stazioni uniche appaltanti istituite presso le Unioni di Comuni o presso altre centrali di committenza. Il corrente anno ha pertanto visto perfezionata ed operativa la convenzione per la creazione, presso l'Unione dei Comuni, della stazione unica appaltante operativa presso l'Unione.

L'anno 2024 sarà quello nel quale il Comune di Bari Sardo, attraverso l'Unione Comuni d'Ogliastra, a seguito della sperimentazione avvenuta nell'anno 2023, migliorerà il servizio di trasporto locale lungo la costa - attivato lo scorso anno - con l'intento specifico di collegare le zone costiere all'area urbana.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi di lavoro, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro. Essa costituisce una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della

propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Nella definizione di questa sottosezione si tiene conto, ovviamente oltre al dettato normativo (con particolare riferimento alle leggi n. 124/2015 ed 81/2017), degli esiti del lavoro agile in fase di emergenza, delle Linee Guida della Funzione Pubblica e delle previsioni dettate dal CCNL.

Con il lavoro agile, l'ente vuole perseguire i seguenti obiettivi: promozione della migliore conciliazione tra i tempi di lavoro e quelli della vita familiare, sociale e di relazione dei dipendenti; stimolo alla utilizzazione di strumenti digitali di comunicazione; promozione di modalità innovative di lavoro per lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti ed al raggiungimento degli obiettivi; miglioramento della performance individuale ed organizzativa; favorire l'integrazione lavorativa di tutti quei dipendenti cui il tragitto casa-lavoro risulta particolarmente gravoso; riduzione del traffico e dell'inquinamento ambientale.

Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.

Il Dipendente è tenuto a rispettare il monte ore giornaliero e settimanale previsto dal proprio contratto individuale e delle fasce di reperibilità giornaliera, che coincideranno con gli obblighi di compresenza del personale in servizio presso la sede, come segue:

- mattina 9 13.00;
- pomeriggi 15.00 17.00 (nei giorni di rientro).

Resta in capo al Responsabile del Servizio la massima autonomia organizzativa, anche in deroga alle prescritte fasce di reperibilità, per motivate esigenze lavorative.

Nel caso suddetto al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Eventuali sopravvenuti impedimenti alla reperibilità dovranno essere preventivamente segnalati via e-mail al proprio dirigente. L'amministrazione può convocare il lavoratore a riunioni e incontri specifici, previo congruo preavviso.

Il lavoratore che presta il proprio servizio in lavoro agile ha l'obbligo di assolvere i compiti a lui assegnati con la massima diligenza, in conformità a quanto disposto per la prestazione ordinaria ed a quanto richiesto dal proprio dirigente, conservando gli stessi diritti ed obblighi del lavoratore in sede.

In occasione del lavoro agile non si applicano la disciplina dello straordinario, né quella sulla turnazione, né la disciplina dei buoni pasto. Il dipendente potrà fruire dei permessi, previa autorizzazione del dirigente.

È riconosciuto al dipendente il diritto alla disconnessione dalle 20 alle 7 del mattino successivo, nonché nelle giornate festive. Tale previsione non si applica in caso di reperibilità o nei casi di comprovata urgenza.

Le attività che non possono essere svolte in lavoro agile sono le seguenti:

- supporto agli organi di governo;
- attività che richiedono la ricerca di documenti cartacei, con particolare riferimento al diritto di accesso;
- politiche per la sicurezza della viabilità stradale;
- polizia locale e amministrativa;
- protezione civile;
- prevenzione e gestione della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- gestione documentale e dell'archivio generale nell'ambito della sezione protocollo archivio;
- organizzazione e svolgimento delle consultazioni elettorali e referendarie;
- erogazione servizi demografici;
- gestione tecnica degli impianti sportivi (operai);
- svolgimento delle attività educative;
- illuminazione pubblica;
- infrastrutture stradali;
- manutenzioni.
- Attività di sportello al cittadino

Il lavoro agile è disposto nel rispetto della percentuale minima del 15% stabilita dalla normativa vigente e nella percentuale massima del 25% dei dipendenti impiegati nelle attività che possono essere utilmente prestate con tale modalità, ove i dipendenti lo richiedano. Tale percentuale è calcolata in prima istanza sulla somma complessiva dell'orario individuale settimanale o plurisettimanale dei dipendenti impiegabili in modalità agile presso ciascuna Area. Comunque la predetta percentuale massima del 25% non deve essere superata a livello complessivo di Ente.

Le condizioni che abilitano lo svolgimento del lavoro agile sono le seguenti:

- prevalenza, per ciascun lavoratore, della prestazione in presenza (fatta eccezione per il rispetto delle prescrizioni disposte dal medico competente), prevalenza da calcolarsi in base all'orario individuale settimanale di ciascun dipendente;
- sottoscrizione da parte del dipendente e del dirigente dell'Ufficio Personale di un apposito contratto individuale, previo parere favorevole del dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- garanzia che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca, in alcun modo, la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti, secondo una specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- garanzia che sia presente un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato, sempre secondo specifica dichiarazione resa dal dirigente cui il lavoratore è assegnato;
- garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile;
- garanzia della sicurezza delle comunicazioni, il che si realizza attraverso la utilizzazione di una delle seguenti modalità: cloud, Vpn, ..;
- verifica della idoneità della prestazione di lavoro;
- formazione del personale sul rispetto delle norme di sicurezza, sulle modalità di collegamento e di utilizzazione degli strumenti informatici e telematici, nonché sulle conseguenze rispetto alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'individuazione del personale chiamato a prestare l'attività lavorativa in modalità agile dovrà essere disposta in via prioritaria sulla base dei seguenti criteri:

- adeguatezza ed efficacia della modalità della prestazione nell'esercizio dell'attività lavorativa specifica, da ritenersi condizione abilitante all'attivazione dell'istituto;
- lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 D.Lgs. 151/2001;
- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del relativo nucleo familiare;
- presenza nel nucleo familiare di figli minori di quattordici anni;
- distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro;
- numero e tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e relativi tempi di percorrenza.

Le modalità per accedere al lavoro agile sono le seguenti: il dipendente presenta apposita richiesta scritta al proprio dirigente ed esprime il suo consenso a tale utilizzazione; il dirigente competente, valutate le richieste pervenute, si esprime sulle stesse, nel rispetto delle condizioni di cui detto in precedenza e sempre che l'attività specifica cui il lavoratore è adibito sia ritenuta utilmente prestabile in modalità agile, trasmettendo all'Ufficio Personale le attestazioni sul rispetto della percentuale massima, sulla presenza delle condizioni richieste e l'elenco del personale per cui predisporre il contratto individuale, corredato di un apposito progetto contenente, per ciascun dipendente, gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile, le modalità e i tempi di esecuzione della stessa e la scadenza; l'Ufficio Personale provvede alla assegnazione in lavoro agile dei dipendenti ed alla stipula dello specifico contratto individuale.

Il lavoro agile è svolto nel rispetto degli obblighi e dei doveri, nonché dei diritti connessi al rapporto di lavoro subordinato previsti dalla normativa, dal contratto nazionale e da quello individuale specificamente siglato, nonché nel rispetto delle prerogative e dei diritti sindacali di cui gode il dipendente stesso. Il lavoratore mantiene il medesimo trattamento giuridico ed economico, con la erogazione delle indennità che non sono incompatibili con questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il dipendente continua ad osservare una condotta uniformata al Codice di comportamento nazionale e da quello integrativo del comune ed è obbligato a prestare la propria attività con regolarità e diligenza, rispettando tutte le istruzioni e le indicazioni che gli verranno fornite. In particolare, deve segnalare immediatamente gli eventuali cattivi funzionamenti delle apparecchiature e può in tal caso essere richiamato a svolgere la sua prestazione in modalità ordinaria. Tale richiamo può essere effettuato anche per esigenze di servizio. Le comunicazioni di richiamo allo svolgimento in modalità ordinaria della prestazione devono essere effettuate il prima possibile e, nel caso in cui maturino per esigenze di servizio, di

noma con un preavviso di almeno 12 ore. In questi casi non è previsto il recupero dello svolgimento delle attività in modalità agile. Il dipendente è altresì tenuto alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in suo possesso inerenti l'attività lavorativa e, conseguentemente, adotta ogni misura idonea a garantire tale riservatezza. Nello svolgimento delle operazioni di trattamento dei dati ai quali, in considerazione delle mansioni ricoperte, il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, i dati personali devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri fondamentali diritti riconosciuti all'interessato dalle norme in materia di cui al Regolamento GDPR (UE 679/2016) e al D.Lgs. 196/2003 e s.m.i. Devono altresì essere rispettate le disposizioni interne impartite dall'Ente in qualità di Titolare del trattamento. In particolare il dipendente è tenuto a: custodire e conservare i dati personali trattati, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta, nonché di evitare la diffusione dei dati personali a soggetti terzi; evitare di lasciare incustoditi documenti contenenti dati personali, evitare la stampa di documenti e custodire gli stessi in un luogo sicuro; evitare di divulgare dati o informazioni inerenti l'attività lavorativa in presenza di terzi; non comunicare le proprie password personali ed assicurarsi che le relative digitazioni non siano fruibili e/o osservate da terzi; bloccare il computer in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro.

Anche durante le giornate rese in modalità agile il dipendente ha diritto alla tutela INAIL.

L'Amministrazione e/o il lavoratore possono recedere dal contratto individuale sottoscritto di lavoro agile con un preavviso di 15 giorni. In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere senza preavviso. Il lavoro agile può essere oggetto di recesso senza preavviso per ragioni organizzative.

Per svolgere la prestazione lavorativa in lavoro agile, al lavoratore - per quanto possibile - sono forniti gli strumenti tecnologici utili e necessari di proprietà dell'Amministrazione.

3.3 IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 La dotazione del personale

Il Comune, come meglio rappresentato nella deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 24/01/2024 - esecutiva a termini di legge cui si rinvia - ha una dotazione organica composta da n. 28 addetti.

Seppure lo scorso anno ha registrato il compimento di assunzioni a tempo indeterminato che hanno permesso di rispondere ad una profonda carenza di personale tuttavia l'attuale dotazione non permette ancora di soddisfare appieno l'effettivo fabbisogno di personale connesso con la richiesta di maggiori servizi effettuata dal territorio e caratterizzata da una sempre maggiore livello di professionalità richiesto agli addetti, soprattutto a garanzia della coesione sociale.

L'attuale situazione è caratterizzata da un sottodimensionamento della figura professionale dei funzionari.

Categoria	Numero	Tempo indeterminato	Coperti	Vacanti
Area degli operatori esperti	3	3	3	0
Area degli Istruttori	15	15	12	3
Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione	10	10	5	5
Totale	28	28	20	8

Nell'area dei funzionari è stata rilevata la carenza di 3 unità a tempo pieno e indeterminato da reclutare nell'ambito della politica di coesione ai sensi della legge 162/2023 di conversione del decreto legge n. 124/2023, "Disposizioni urgenti in materia di coesione, rilancio dell'economia del Mezzogiorno e immigrazione", (legge pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 168/2023) che riconosce agli enti la possibilità di assumere, in deroga alle capacità assunzionali ed ai tetti di spesa come meglio di seguito rappresentato (vedi deliberazione della Giunta Comunale n. 5 e 6 del 24/01/2024).

L'articolo 19, "Rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali e del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei ministri", della legge n. 162/2023 di conversione del decreto legge n. 124/2023, "Disposizioni urgenti in materia di coesione, rilancio dell'economia del Mezzogiorno e immigrazione", (legge pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 168/2023) sostiene il potenziamento delle capacità amministrative degli enti del meridione d'Italia e delle Isole attraverso il reclutamento di funzionari di elevata qualificazione i cui costi sono permanentemente sostenuti dal Dipartimento per le politiche di coesione.

La norma permette di dare corso ad assunzioni a tempo indeterminato di professionalità elevate e con una finalizzazione specifica all'attuazione delle politiche di coesione permettendo ai comuni, come quello di Bari Sardo che hanno una condizione di marcata carenza di livelli professionali elevati, di poter disporre di ulteriori professionisti.

L'analisi del fabbisogno del personale tenuto conto delle nuove sfide che deriveranno all'ente dall'attuazione delle politiche di transizione digitale ed amministrativa connesse con l'attuazione delle misure del PNRR ha fatto rilevare la carenza delle seguenti professionalità:

a) N. 3 Funzionario specialista in attività Amministrative e contabili.

Come chiarito dall'art. 4 dell'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse i costi per le assunzioni effettuate ai sensi delle presenti misure gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese, e dunque fino al 31.12.2029, e, per tutto il periodo successivo, sulle risorse previste dall'art. 19 del DL. 124/2023 in deroga alle norme sulla capacità assunzionali degli Enti. Trattasi, pertanto di misura che si attua integralmente con modalità eterofinanziata.

In data 29/01/2024 l'ente ha formalizzato la propria manifestazione di interesse.

3.3.3 Fabbisogni standard e politiche di potenziamento del Servizio Sociale

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 7.12.2023 esecutiva a termini di legge cui si rinvia, il Comune di Bari Sardo ha demandato all'Unione Comuni d'Ogliastra il compito di procedere all'assunzione, a tempo indeterminato, di un nuovo operatore da destinare al potenziamento dei servizi sociali e della funzione socio assistenziale svolti per mezzo dell'Unione cui la funzione è delegata. A tal fine il Comune si è impegnato a trasferire all'Unione l'intera provvista finanziaria assegnata dallo stato per detta finalità (che per l'anno 2023 è quantificata in € 25.387,03, per l'anno 2024 in €. 29.292,73 e nelle misure incrementali che verranno quantificate negli anni a venire).

Per espressa previsione normativa dette spese sono effettuate in deroga alle capacità assunzionali ai sensi dell'articolo 33 del D.L. 34/2019 nonché in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3- septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

3.3.4 il piano triennale del fabbisogno di personale

In occasione della approvazione del DUP 2024-2026 ed in coerenza con i nuovi principi contabili sono stati definiti i seguenti vincoli e tetti nell'ambito dei quali ogni politica di assunzione del personale deve muoversi

DESCRIZIONE	IMPORTO
Spesa per il personale in servizio alla data del 31/12/2024	1.093.017,13
Spesa massima al lordo delle capacità assunzionali (DM 17 marzo 2020) (spazi assunzionali)	€. 1.177.839,65
Spesa massima potenziale definita ai sensi dell'articolo 1 comma 557 della Legge 296/2006 (da computarsi al netto delle esclusioni	€. 944.448,37
Limite spesa lavoro flessibile (art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010)	€. 153.391,37
L'articolo 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017	€. 79.300,00

Anni 2024-2025 e 2026

Detti valori sono calcolati nel rispetto della disciplina della capacità assunzionale introdotta dal D.L. 34/2019 e disciplinata dal DM 17/03/2020 che prevede il superamento del turn over e l'introduzione di un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, determinata sulla base del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, realizzate nell'accantonamento al fondo per le entrate di dubbia esigibilità (FCDE).

L'analisi dei dati mostra i seguenti elementi:

- il valore medio della spesa di personale riferita al triennio 2011/2013 calcolato ai sensi dell'articolo 1 comma 557 della L. 296/2006 è pari a €. 944.448,37.
- il valore soglia concreto del comune di Bari Sardo calcolato ai sensi del Decreto Legge 34/2029 e del DM 17/03/2020 è superiore rispetto alla spesa effettiva del personale- calcolata ai sensi del medesimo decreto e pertanto il Comune di Bari Sardo configurandosi come ente virtuoso, può incrementare la spesa di personale sino a detto valore soglia per un importo di €. 143.904,57 fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione dell'ente.

L'analisi dei fabbisogni mostra altresì' le seguenti esigenze:

- 1. la necessità di rafforzare le capacità tecniche, amministrative ed economico finanziarie dell'ente a tutela degli obiettivi locali e nazionali di coesione sociale dando mandato all'Ente di manifestare il proprio interesse all "Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse" pubblicato in data 20 novembre 2023 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento per le politiche di coesione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 assunzione di personale a tempo indeterminato:
- 2. la necessità di rafforzare gli uffici del servizio tecnico e di polizia locale trasformando a tempo pieno i contratti di lavoro a tempo parziale ivi presenti;
- 3. la necessità di confermare la programmazione già disposta per l'anno 2023 ed ancora in fase di completamento tesa all'assunzione del personale appartenente alle categorie protette e al potenziamento del Servizio di vigilanza con l'apporto, a tempo parziale, di n. 1 funzionario.

Alla luce di quanto in premessa viene elaborata la seguente ulteriore programmazione per riferita al triennio 2024/2026 :

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

1) assunzioni a tempo indeterminato anno 2024

- a) Assunzione n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile Area Istruttori ex categoria C a tempo parziale, 30 ore settimanali, mediante concorso pubblico riservato alle categorie protette, da assegnarsi al Servizio Tecnico in sostituzione dell'istruttore Tecnico Geometra originariamente programmato, portando a compimento il procedimento amministrativo avviatosi con la Determinazione del Servizio Amministrativo n. 3 del 20.1.2024 di approvazione del relativo Bando di Concorso:
- b) Assunzione n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza Area Funzionari ed E.Q. (ex categoria D, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, con assegnazione al Servizio Polizia Locale;
- c) Trasformazione a tempo pieno dei contratti di lavoro stipulati tra questo Ente e n. 2 Istruttori Tecnico Geometra assunti a tempo parziale, 30 ore settimanali e indeterminato, con decorrenza dall' 1.9.2023;
- d) Trasformazione a tempo pieno del contratto di lavoro stipulato tra questo Ente e n. 1 Istruttore di Vigilanza assunto a tempo parziale, 24 ore settimanali e indeterminato, con decorrenza dall'1.11.2023.

2) assunzioni a tempo indeterminato anno 2025

- a) Assunzione n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Area Funzionari ed EQ a tempo pieno mediante concorso pubblico, da assegnarsi al Servizio Tecnico.
- b) Eventuale copertura di posti che si renderanno vacanti in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

3) assunzioni a tempo indeterminato anno 2026

a) Eventuale copertura di posti che si renderanno vacanti in base a future esigenze ed evoluzioni, nei limiti consentiti dalle disposizioni di legge vigenti in materia i.

ASSUNZIONI FLESSIBILI

1) Assunzioni flessibili a tempo determinato anno 2024

- Nelle more del reperimento della corrispondente unità a tempo pieno e indeterminato, proroga del contratto in essere con l'unità di personale individuata all'esito di procedura selettiva indetta con Determinazione del Servizio Amministrativo n. 4 del 25.1.2023, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, Area Funzionari ed E.Q, a tempo pieno e determinato, nel rispetto massimo di n. 36 mesi come decorrenti dal 1.3.2023, data di stipula del contratto a tempo determinato con la medesima unità;
- b) Assunzione a tempo parziale, 18 ore settimanali, nel periodo primaverile-estivo e per la durata di mesi 6 n. 1 operatore esperto da dedicare al potenziamento della squadra degli operatori per la cura e manutenzione del verde pubblico;
- c) Assunzione a tempo parziale, 18 ore settimanali, e determinato, nella stagione estiva, per la durata massima di mesi
 5, fino ad un massimo di n. 4 Agenti stagionali di Polizia Locale, inquadrati nell'area degli Istruttori compatibilmente e subordinatamente alla disponibilità finanziaria in bilancio;
- d) Prevedere la possibilità di ricorrere ad assunzioni flessibili, a tempo determinato (art. 1 D.L. 80/2021 nei termini definiti nella circolare MEF 4/2022), nell'ambito della misura e di quanto consentito dal D.L. n. 152 del 6 novembre 2021, ad oggetto "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, che ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dal PNRR, senza previo ricorso ad apposita deliberazione di Giunta Comunale in ragione della loro previsione in deroga ai tetti di spesa ed al loro finanziamento nell'ambito dei quadri economici del progetto alla cui realizzazione le prestazioni sono destinate;

2) Assunzioni flessibili a tempo determinato anno 2025

- Nelle more del reperimento della corrispondente unità a tempo pieno e indeterminato, proroga del contratto in essere con l'unità di personale individuata all'esito di procedura selettiva indetta con Determinazione del Servizio Amministrativo n. 4 del 25.1.2023, con profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, Area Funzionari ed E.Q, a tempo pieno e determinato, nel rispetto massimo di n. 36 mesi come decorrenti dal 1.3.2023, data di stipula del contratto a tempo determinato con la medesima unità;
- b) Eventuali assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie, compatibilmente e subordinatamente alla disponibilità finanziaria in bilancio;
- c) Prevedere la possibilità di ricorrere ad assunzioni flessibili, a tempo determinato (art. 1 D.L. 80/2021 nei termini definiti nella circolare MEF 4/2022), nell'ambito della misura e di quanto consentito dal D.L. n. 152 del 6 novembre 2021, ad oggetto "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, che ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dal PNRR, senza previo ricorso ad apposita deliberazione di Giunta Comunale in ragione della loro previsione in deroga ai tetti di spesa ed al loro finanziamento nell'ambito dei quadri economici del progetto alla cui realizzazione le prestazioni sono destinate;

3) Assunzioni flessibili a tempo determinato anno 2026

- a) Eventuali assunzioni a tempo determinato che si renderanno necessarie, compatibilmente e subordinatamente alla disponibilità finanziaria in bilancio;
- b) Prevedere la possibilità di ricorrere ad assunzioni flessibili, a tempo determinato (art. 1 D.L. 80/2021 nei termini definiti nella circolare MEF 4/2022), nell'ambito della misura e di quanto consentito dal D.L. n. 152 del 6 novembre 2021, ad oggetto "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, che ha introdotto alcune importanti previsioni, volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dal PNRR, senza previo ricorso ad apposita deliberazione di Giunta Comunale in ragione della loro previsione in deroga ai tetti di spesa ed al loro finanziamento nell'ambito dei quadri economici del progetto alla cui realizzazione le prestazioni sono destinate.

3.3.5 Compatibilità della programmazione con i vincoli di bilancio e con il rispetto dei vincoli esistenti sulla spesa del personale.

Gli allegati A, B e C al presente documento mostrano la compatibilità della presente programmazione con le disponibilità di bilancio, con le capacità assunzionali definite dall'articolo 33 del D.L. 34/2019 nonché dei vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3- septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.

3.3.6 Ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenze di personale.

Le verifiche effettuate dagli uffici hanno permesso di verificare l'inesistenza di situazioni di eccedenza o sovrannumero di personale. La verifica è formalizzata nella deliberazione di Giuntacomunale n. 32 del 11/04/2023 – esecutiva a termini di legge - cui si rinvia.

3.3.7 La formazione del personale.

Per il soddisfacimento del fabbisogno formativo per gli aspetti obbligatori della prevenzione del rischio corruttivo ci si avvarrà del piano formativo predisposto dall'Unione Comuni d'Ogliastra ovvero delle proposte formative alle quali si riterrà di voler aderire.

Il programma formativo dell'esercizio 2024 riguarderà in modo particolare le materie della prevenzione della corruzione, la contrattualistica pubblica e l'urbanistica.

4. - IL MONITORAGGIO - Le modalità di rendicontazione

L'attuale ordinamento prevede già delle modalità di rendicontazione dell'attività amministrativa finalizzate anche ad informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi e di raggiungimento degli obiettivi. Ci riferiamo in particolare a:

Ogni anno attraverso:

- verifica almeno annuale sullo stato di attuazione dei programmi;
- l'approvazione da parte della Giunta della relazione sulla performance, prevista dal D. Lgs. 150/2009. Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente, evidenziando altresì i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione delle prestazioni del personale;
- l'approvazione, da parte della Giunta Comunale, della relazione illustrativa al rendiconto, prevista dal D.Lgs. n. 267/2000.
- la redazione della relazione di fine mandato, ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 149/2011. In tale documento sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico-finanziaria dell'Ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagliorganismi esterni di controllo.

Tutti i documenti di verifica, insieme ai bilanci di previsione ed ai rendiconti, sono pubblicati sul sito internet del Comune, al fine di assicurarne la più ampia diffusione e conoscibilità.

Bari Sardo 11/03/2024