

COMUNE DI GOLFO ARANCI



RELAZIONE SULLA PERFOMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)

ESERCIZIO 2022

A cura di

SERVIZI	RESPONSABILI
POLITICHE SOCIALI – AMMINISTRATIVO – DEMOGRAFICO	D.ssa Antonietta Cosseddu
LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONI – AFFARI GENERALI - CONTRATTI	Ing. Diego Ciceri (fino al 31.07.2022) e Ing. Pasquale Caboni (dal 05.09.2022)
SERVIZIO FINANZIARIO – RISORSE UMANE -TRIBUTI	Dott. Simone Bertucelli
URBANISTICA – AMBIENTE - SUAPE	Geom. Giuseppe Pellegrino
POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE	Com.te Mario Fasolino (fino al 30.06.2022) e Roberto Poggi (dal 01.07.2022)

Validata dall' Organo di Valutazione con Verbale n. 5 del 12.09.2023

Approvata in allegato all' atto deliberativo di G. C. n. 167 del 14.09.2023

PREMESSA:

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D. Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni. Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- _ Programmazione: PTPCT - DUP – BPF - Piano Performance/ Obiettivi gestionali annuali /Peg;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- _ Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- _ Relazione della Performance.

La stesura della Relazione sulla Performance è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit (ora ANAC) n° 5/2012: “linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla Performance”. La Relazione è validata dall’Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall’art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

DATI TERRITORIALI

DATI SUL TERRITORIO 2022	
Superficie complessiva ettari	3.747
Metri sul livello del mare	2.00
Densità abitativa per kmq	64.15
Km strade	Circa 29
N. Aree di verde Pubblico	5

STRUTTURE PRESENTI SUL TERRITORIO 2022	
Istituti di Istruzione superiore	xx
Istituti comprensivi	xx
Biblioteca	xx
Strutture sportive	4
Micro-nido Comunale	xx

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2020, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 2428 così suddivisa:

CARATTERISTICHE DELL'ENTE ANNO 2022		
	Popolazione	
Descrizione		Dati
Popolazione residente al 31/12/2022		2373
Descrizione		
Nati nell'anno	(+)	8
Deceduti nell'anno	(-)	20
Immigrati	(+)	89
Emigrati	(-)	83
Popolazione residente al 31/12/2022		2373
Popolazione per fasce d'età ISTAT		Dati
Popolazione in età prescolare	0-6 anni	66
Popolazione in età scuola dell'obbligo	7-14 anni	138
Popolazione in forza lavoro ed età adulta	15-65 anni	1603
Popolazione in età senile	oltre 65 anni	566
	Totale	2373

Il livello generale di istruzione è stabilizzato alla scuola media inferiore, mentre cresce sensibilmente il grado di istruzione dei più giovani che frequentano corsi universitari.

Nonostante le ridotte dimensioni della città, è garantita un'ottima offerta formativa grazie alla presenza di:

- scuole dell'infanzia (29 alunni);
- scuola primaria (59 alunni);
- scuole secondaria di primo grado (55 alunni).

La situazione delle famiglie del Comune di Golfo Aranci è sostanzialmente nella media italiana.

Nel centro è presente un presidio sanitario, (guardia medica); è inoltre presente una struttura delle forze dell'ordine (caserma dei Carabinieri) oltre all'ufficio circondariale marittimo.

Il comune è attrezzato per lo svolgimento di attività ludiche/tempo libero con:

- palazzetto dello sport;
- campo da calcio e da tennis;
- parco giochi all'aperto;
- centro aggregazione sociale.

Il contesto sociale economico si compone dei seguenti esercizi:

SOMMINISTRAZIONE	84
ATTIVITA' RICETTIVE	45
AZIENDE AGRITURISTICHE	2
ESERCIZI DI VICINATO	84

ATTIVITA' DI VENDITA ALL'INGROSSO	3
MEDIE STRUTTURE DI VENDITA	5
DISTRIBUTORI DI CARBURANTE	2
EDICOLE	1
COOPERATIVE	1
ATTIVITA' DI SPETTACOLO VIAGGIANTE	4
AZIENDE AGRICOLE	8
ARTIGIANI	3
PARRUCCHIERI/ESTETISTI	9
AGENZIE D'AFFARI	3
NCC AUTOBUS	3
TAXI	6
NOLEGGIO VEICOLI SENZA COND.	13
NOLEGGIO NATANTI SENZA COND.	29
CENTRI SUB	3

Il grafico che precede è stato elaborato con acquisizioni, in prevalenza, dalla camera di commercio ed in parte dal servizio veterinario, poi confrontate, nei limiti dei dati disponibili, con le banche dati comunali.

Come è agevole evincere dal grafico sopra riportato, l'attività economica prevalente è rappresentata da attività ricettive e di artigianato. In ragione della collocazione geografica costiera, rilevante risulta anche il settore connesso ad attività turistiche.

Non è mai stata rilevata nel Comune alcuna forma di criminalità organizzata.

I reati che vengono più frequentemente rilevati nella comunità locale sono i furti presso aziende ed abitazioni, anche grazie al relativo isolamento nell'agro circostante di molte abitazioni.

Non si segnalano reati contro la pubblica amministrazione o che comunque fanno riferimento alla attività della stessa commessi e/o denunciati nella comunità locale.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, è articolata in n. 5 Servizi come di seguito denominati:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2022				
SERVIZIO POLITICHE SOCIALI – AMMINISTRATIVO – DEMOGRAFICO	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI MANUTENZIONE – AFFARI GENERALI - CONTRATTI - TURISMO	SERVIZIO FINANZIARIO – RISORSE UMANE TRIBUTI	SERVIZIO POLIZIA LOCALE PROTEZIONE CIVILE	SERVIZIO URBANISTICA AMBIENTE SUAPE

Al numero dei settori corrisponde un eguale numero di Responsabili di Servizio titolari Posizioni Organizzative e assegnatari delle funzioni ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000;

L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta n. 5 P.O.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni modifiche nonché processi di razionalizzazione organizzativa (soprattutto per quanto riguarda il servizio turismo) finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

DISTRIBUZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA ANNO 2022	
Personale in servizio	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	1
Dirigenti/Posizioni Organizzative (unità operative)	5
Dipendenti (unità operative)	23
Totale unità operative in servizio	29
Età media del personale	
Descrizione	Dati
Segretario Comunale/Ente (unità operative)	40
Dirigenti/Posizioni Organizzative	53
Dipendenti	47,8
Totale Età Media	47
Analisi di Genere	
Descrizione	Dati
% Dirigenti donne sul totale dei Dirigenti Segretario Com.le	16,6%
% PO donne sul totale delle PO	20%
% donne occupate sul totale del personale	58%
% donne assunte a tempo determinato su totale dipendenti assunti	20%
Indici di assenza	
Descrizione	Dati
Malattia + Ferie + Altro	20,00%
Malattia + Altro	8,00%

ASSOLVIMENTO OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Al fine di dare attuazione al principio di trasparenza, definita dal D.Lgs. 33/2013 come “accessibilità totale delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche” è stato approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 12.04.2022, il “Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l’integrità 2022-2024”, contenente appunto una sezione dedicata alla trasparenza e all’implementazione della sezione del sito denominata “Amministrazione trasparente”.

Il programma definisce le misure, i modi, e le iniziative per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai responsabili degli uffici dell’amministrazione. Tale sezione raccoglie i dati prima pubblicati nella sezione “Trasparenza, valutazione e merito” ed è stata realizzata seguendo lo schema allegato al citato D.Lgs. n. 33/2013 modificato dal D.Lgs. 97/2016 che prevede la ripartizione in sottosezioni di primo e secondo livello con precise denominazioni.

In ottemperanza al disposto di cui all’art. 1, comma 32 della Legge 190/2012 in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture, tutti i responsabili hanno provveduto alla raccolta dei dati relativi all’attivazione di bandi di gara nel periodo Gennaio /Dicembre 2022, con l’indicazione degli elementi richiesti dalla legge (CIG, procedura adottata, partecipanti, aggiudicatario, importo,

ecc.) ai fini della loro pubblicazione sul sito del comune di Golfo Aranci alla pagina “Amministrazione trasparente”, entro la scadenza del 31 gennaio 2022. Tale adempimento è stato regolarmente effettuato e i dati, nei formati richiesti (xml), sono stati trasmessi all’ANAC entro il 31.01.2022.

Con il piano sulla trasparenza è stata individuata la rete degli incaricati per l’inserimento e pubblicazione dei dati con l’attribuzione di specifiche responsabilità e obblighi. In questo modo è garantita, sotto la supervisione del responsabile della trasparenza, la pubblicazione e/o l’aggiornamento continuo dei dati.

Risultano compilati e inseriti nelle diverse sezioni i dati relativi all’organigramma, numeri telefonici e le caselle mail istituzionali.

Con il D.Lgs 97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di Corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 190/2012 e del D.Lgs 33/2013...” e successive linee guida emanate dall’A.n.a.c. è stata aggiornata la sezione amministrazione trasparente con i dati al 31.12.2022.

Accesso Civico

Sulla base delle indicazioni dell’ANAC sono stati inseriti i dati relativi all’accesso civico inteso quale diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l’Ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l’obbligo, con l’indicazione del responsabile e della modulistica per richiedere l’accesso.

Il diritto può essere esercitato attraverso specifica richiesta su apposito modulo pubblicato nella sezione di amministrazione trasparente.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile della trasparenza tramite posta elettronica all’indirizzo: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it

Sono stati inseriti, altresì, i dati e la relativa modulistica sull’accesso generalizzato, che comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall’ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza.

Il diritto può essere esercitato attraverso specifica richiesta su apposito modulo pubblicato nella sezione di amministrazione trasparente.

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e può essere indirizzata in alternativa all’ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti o all’ufficio indicato dall’amministrazione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale.

Tutte le richieste di accesso pervenute all’Amministrazione devono essere registrate in ordine cronologico utilizzando il registro degli accessi, che viene aggiornato semestralmente.

Sanzioni

Nel corso del 2022 non sono stati avviati procedimenti sanzionatori secondo la legge 190/2012 o secondo i decreti attuativi della stessa legge.

Pubblicazione della relazione

Si precisa che in data 24.06.2022 e nel mese di novembre il Nucleo di Valutazione ha effettuato, ai sensi dell’art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC n. 1310/2016, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell’Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione al 30 giugno 2022 ed al 31.10.2022.

L’Ente nell’anno 2022 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e

alla Delibere ANAC 294/2021 in particolare relativamente agli obblighi oggetto di attestazione di seguito elencati:

Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati)	Denominazione del singolo obbligo	Contenuti dell'obbligo	Tempo di pubblicazione/ Aggiornamento
Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance	Sistema di misurazione e valutazione della Performance (art. 7, d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
	Piano della Performance	Piano della Performance/Piano esecutivo di gestione	Piano della Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009) Piano esecutivo di gestione (per gli enti locali) (art. 169, c. 3-bis, d.lgs. n. 267/2000)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance	Relazione sulla Performance (art. 10, d.lgs. 150/2009)	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Ammontare complessivo dei premi	Ammontare complessivo dei premi (da pubblicare in tabelle)	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Dati relativi ai premi	Dati relativi ai premi (da pubblicare in tabelle)	Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Bandi di gara e contratti	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Dati previsti dall'articolo 1, comma 32, della legge 6 novembre 2012, n. 190 Informazioni sulle singole procedure (da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1, comma 32, della Legge n. 190/2012", adottate secondo quanto indicato nella delib. Anac 39/2016)	Codice Identificativo Gara (CIG)	Tempestivo
			Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate	Tempestivo
			Tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Annuale (art. 1, c. 32, l. n. 190/2012)
	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali	Tempestivo
			Per ciascuna procedura:	
		Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni. Compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art. 5 del dlgs n. 50/2016	Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazioni (art. 141, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
			Delibera a contrarre o atto equivalente (per tutte le procedure)	Tempestivo

			Avvisi e bandi - Avviso (art. 19, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, dlgs n. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, dlgs n. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandi e avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, dlgs n. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentare offerta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, dlgs n. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, dlgs n. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, dlgs n. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
			Avviso sui risultati della procedura di affidamento - Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, dlgs n. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art. 141, dlgs n. 50/2016); Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati su base trimestrale (art. 142, c. 3, dlgs n. 50/2016); Elenchi dei verbali delle commissioni di gara	Tempestivo
			Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
			Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, dlgs n. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo

			Informazioni ulteriori - Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, dlgs n. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, dlgs n. 50/2016)	Tempestivo
		Provvedimento che determina le esclusioni dalla procedura di affidamento e le ammissioni all'esito delle valutazioni dei requisiti soggettivi, economico-finanziari e tecnico-professionali.	Provvedimenti di esclusione e di ammissione (entro 2 giorni dalla loro adozione)	Tempestivo
		Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.	Tempestivo
		Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione	Tempestivo

Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo	Documenti e allegati del bilancio preventivo, nonché dati relativi al bilancio di previsione di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
		Bilancio consuntivo	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci consuntivi in formato tabellare aperto in modo da consentire l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo.	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, con l'integrazione delle risultanze osservate in termini di raggiungimento dei risultati attesi e le motivazioni degli eventuali scostamenti e gli aggiornamenti in corrispondenza di ogni nuovo esercizio di bilancio, sia tramite la specificazione di nuovi obiettivi e indicatori, sia attraverso l'aggiornamento dei valori obiettivo e la soppressione di obiettivi già raggiunti oppure oggetto di ripianificazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Patrimonio immobiliare	Informazioni identificative degli immobili posseduti e detenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o di affitto versati o percepiti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Atti degli Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe	Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Annuale e in relazione a delibere A.N.AC.
			Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla Performance (art. 14, c. 4, lett. c), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
			Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (art. 14, c. 4, lett. a), d.lgs. n. 150/2009)	Tempestivo
			Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
	Corte dei conti	Rilievi Corte dei conti	Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorchè non recepiti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

Interventi straordinari e di emergenza		Interventi straordinari e di emergenza (da pubblicare in tabelle)	Provvedimenti adottati concernenti gli interventi straordinari e di emergenza che comportano deroghe alla legislazione vigente, con l'indicazione espressa delle norme di legge eventualmente derogate e dei motivi della deroga, nonché con l'indicazione di eventuali atti amministrativi o giurisdizionali intervenuti	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Termini temporali eventualmente fissati per l'esercizio dei poteri di adozione dei provvedimenti straordinari	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)
			Costo previsto degli interventi e costo effettivo sostenuto dall'amministrazione	Tempestivo (ex art. 8, d.lgs. n. 33/2013)

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI CONTRASTO E DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'art. 1, comma 14, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 “ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione” dispone che entro il 15 Dicembre di ogni anno, il responsabile della prevenzione della Corruzione pubblichi sul sito Web dell'Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmetta all'organo di indirizzo politico dell'Ente. Per l'anno 2022, l'ANAC ha stabilito, che la scadenza per la pubblicazione della suddetta relazione sia fissata al 31 gennaio 2023.

L'Autorità ha pubblicato la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione, prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (paragrafo 3.1.1, p.30) sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

La Relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale dell'ente il 10.01.2023, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione “Altri contenuti – Corruzione”.

La relazione ha per oggetto l'attività svolta nell'anno precedente in materia di anticorruzione.

La legge sopra citata, ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico un sistema organico di prevenzione della corruzione.

Questa relazione, da conto delle iniziative intraprese nell'anno 2022, nel quale principalmente ha assunto particolare rilevanza l'attività di elaborazione del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'integrità 2022-2024, approvato con deliberazione della G.C. n. 47 del 12.04.2022.

L'obiettivo del Piano è quello di prevenire il rischio corruzione nell'attività amministrativa dell'Ente con azioni di prevenzione e di contrasto alla illegalità. Il termine corruzione finora usato essenzialmente in termini di reato penale, a seguito dell'approvazione della Legge 190/2012, è diretto anche alla prevenzione del malcostume politico e amministrativo individuabile in tutti quei comportamenti difformi che costituiscono spesso la sintomatologia del reato potenziale che si vorrebbe impedire.

Il P.T.P.C. del Comune di Golfo Aranci è rivolto essenzialmente ad individuare misure finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa; tutto il personale ha collaborato attivamente alla predisposizione della mappa del rischio.

Le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 sono di seguito elencate:

1. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA	
La trasparenza dell'attività amministrativa, che costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'<u>articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione</u>, è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web istituzionale dell'Ente, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali. La legge 190/2012 stabilisce che la trasparenza dell'attività amministrativa <i>"...costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art.117, secondo comma, lett. m) della Costituzione è assicurata mediante la pubblicazione"</i> sui siti web istituzionali /delle informazioni indicate nel D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25/05/2016. Con tale decreto si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle P.A., anche allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Un utile strumento diretto a garantire la trasparenza è rappresentato dall'accesso civico generalizzato.	
NORMATIVA	- D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.lgs. n. 97/2016. - L. n. 190/2012. - Capo V della L. n. 241/1990.

	- Delibere ANAC (ex CIVIT) in materia, tra cui Delibera 50/2013 Delibere AVPC in materia, tra cui Delibera 26/2013 Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A. 2013) e successivi aggiornamenti. - Linee Guida Foia ANAC adottate con determinazione n. 1309 del 28/12/2016. - Linee Guida Trasparenza adottate con delibera n. 1310 del 28/12/2016.
MISURA	Applicazione delle misure organizzative in materia di trasparenza indicate nel presente piano.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i soggetti individuati nel Piano Triennale per la Trasparenza.

2. CODICE DI COMPORTAMENTO

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione molto importante al fine di orientare in senso legale ed eticamente corretto lo svolgimento dell'attività amministrativa. L'articolo 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012, dispone che la violazione dei doveri contenuti nei codici di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Il Codice di comportamento integrativo del Comune di Golfo Aranci, adottato in origine con deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 31.12.2021 è stato adeguato alla deliberazione ANAC n. 177 del 19.02.2020, previo parere del Nucleo di Valutazione.	
NORMATIVA	- art. 54 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della L. 190/2012. - D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. - deliberazione Anac 177/2020.
MISURA	Rigorosa osservanza delle disposizioni di cui al DPR 62/2013 sopra citato e al Codice di Comportamento Integrativo.
SOGGETTI RESPONSABILI	Responsabili di servizio, dipendenti, collaboratori del Comune e gli appaltatori, per quanto compatibile.

3. CONFLITTO DI INTERESSE

L'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a
--

procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n. 62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.	
NORMATIVA	- art.6 bis, legge 241/90. - art. 1, comma 9, lett. e), legge n. 190/2012. - artt. 6 e 7 D.P.R. n. 62/2013.
MISURA	Obbligo di astensione: nel caso si verifichino le ipotesi di conflitto di interesse, la segnalazione da parte del dipendente deve essere scritta e indirizzata al Responsabile di settore competente il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizzi un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico, oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Responsabile di settore ad altro dipendente, ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile di settore dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di settore, a valutare le iniziative da assumere sarà il RPCT. Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Responsabile del Settore committente l'incarico. Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziati annualmente in occasione della reportistica finale relativa al monitoraggio delle attività annuali anticorruzione. Obbligo di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse per tutti i componenti di Commissioni di gare/ concorso / valutazioni di qualsiasi tipologia.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo.

4. CONFERIMENTO INCARICHI EXTRA UFFICIO

L'articolo 53, comma 3-bis, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che *"...con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di*

<i>concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2”.</i>	
NORMATIVA	- art. 53, comma 3-bis, D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L.190/2012. - art. 1, comma 58-bis, legge n. 662/1996. - vigente Regolamento Comunale Ordinamento Uffici e Servizi (artt. 67 ss.)
MISURA	Rigorosa osservanza delle disposizioni normative e Regolamentari in ordine alla procedura autorizzatoria.
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario Comunale e tutti i dipendenti dell’Ente.

5. INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ INCARICHI DIRIGENZIALI

Con il D.Lgs. n. 39/2013, viene attuata la delega prevista nella legge 190/2012, circa la disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali. L’imparzialità della posizione dei titolari di incarichi dirigenziali deve essere assicurata sia nei termini della inconferibilità di tali incarichi se il soggetto destinatario ha assunto cariche che svolto attività che producono la presunzione di un potenziale conflitto di interessi, sia in termini di incompatibilità tra l’incarico dirigenziale ed altre cariche dettagliatamente individuate dal provvedimento.	
NORMATIVA	- Decreto legislativo n. 39/2013. - Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24 luglio 2013. - Delibera ANAC 833 del 03.08.2016.
MISURA	Autocertificazione da parte dei Responsabili di settore all’atto del conferimento dell’incarico circa l’insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal decreto citato. Dichiarazione annuale nel corso dell’incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità.
SOGGETTI RESPONSABILI	Segretario Comunale e tutti i Responsabili di servizio dell’Ente.

6. ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE)

L’articolo 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che: <i>“I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.</i> <i>I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare</i>	
---	--

<i>con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.</i>	
NORMATIVA	- art. 53, comma 16-ter, D.lgs n. 165/2001. - D.P.R. n. 62/2013. - Orientamento ANAC n.2 del 4.02.2015. - PNA 2019.
MISURA	Inserimento apposita clausola di divieto di pantouflage nei contratti individuali di lavoro per i neo assunti e nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i dipendenti ed i responsabili di servizio in sede di affidamento.

7. FORMAZIONE COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE UFFICI IN CASO DI CONDANNA PENALE	
L'articolo 35-bis del D.lgs. n.165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012 prevede che, al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici, <i>“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:</i> <i>a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;</i> <i>b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;</i> <i>c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.</i>	
NORMATIVA	- art. 35-bis del D.Lgs. n.165/2001.
MISURA	Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata per: a) membri commissione; b) P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.
SOGGETTI RESPONSABILI	Membri commissione, P.O. e responsabili dei processi operanti nelle aree di rischio elevato individuate dal presente Piano.

8. TUTELA DIPENDENTE CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWING).
La Legge 30 novembre 2017, n.179 è intervenuta modificando l'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, colmando una lacuna legislativa con l'introduzione nell'ordinamento nazionale di un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, come già previsto in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa. Il whistleblowing consiste nelle attività di

regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni. Vengono considerate rilevanti le segnalazioni che riguardano oggettivi comportamenti, rischi, reati o irregolarità a danno dell'interesse dell'Ente (e non quelle relative a soggettive lamentele personali). La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.	
NORMATIVA	- Legge 30 novembre 2017, n.179. - art.1, comma 51, Legge 190/2012. - art. 54-bis D.lgs n. 165/2001. - P.N.A. 2013. - Linee Guida Anac determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “<i>linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti – (c.d. whistleblower)</i>”.
MISURA	Rispetto della procedura indicata ai dipendenti con nota dell'08.02.2018.
SOGGETTI RESPONSABILI	RPC

9. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in collaborazione con il Dirigente del Settore Personale, definisca procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. Assume particolare importanza la formazione specifica, rivolta a tutti i dipendenti, in materia di etica dei comportamenti.	
NORMATIVA	- art. 1, commi 5 lett. b), 8, 10 lett. c), 11 Legge 190/2012. - art. 7-bis del D.lgs 165/2001. - D.P.R. 70/2013. - P.N.A. 2013.
MISURA	Specifica formazione in tema di anticorruzione secondo i seguenti livelli: - Formazione specialistica: destinata ai Responsabili di Settore che operano nelle aree con processi classificati dal presente Piano a rischio medio-alto. Viene impartita al personale sopra indicato mediante appositi seminari anche su tematiche settoriali.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i responsabili di servizio

10. PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

L'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. I patti di integrità e i protocolli di legalità configurano un complesso di regole di comportamento volte alla prevenzione del fenomeno corruttivo e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è	
---	--

pronunciata circa la legittimità di prescrivere l’inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell’ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che “ <i>mediante l’accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell’offerta, infatti, l’impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara</i> ” (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066).	
NORMATIVA	- art. 1, comma 17 della legge 190/2012. - PNA 2019. - Patto d’Integrità, adottato con deliberazione di G.C. n. 46 del 28.04.2016.
MISURA	Espressa previsione della sottoscrizione del patto d’integrità approvato dal Comune di Golfo Aranci nelle procedure di gara con fondi regionali.
SOGGETTI RESPONSABILI	Tutti i RUP

Con la deliberazione della Giunta Comunale numero 189 del 31.12.2021 è stato aggiornato il Codice di comportamento che integra e specifica il Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici e di cui è stata data ampia diffusione disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente. In attuazione della disposizione di cui all’art. 17 co. 1 del predetto decreto è stata data ampia diffusione al nuovo codice mediante consegna dello stesso ai tutti i dipendenti e pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente. Il Codice di comportamento dell’ente è stato adottato in conformità alla deliberazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 177/2020 con cui sono state approvate le “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni”.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” reca importanti novità per gli enti locali. L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese. Le pubbliche amministrazioni sono chiamate pertanto a predisporre, ed aggiornare annualmente, sulla base degli indirizzi forniti nel PNA, un piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) che contenga una adeguata valutazione delle possibili esposizioni dei propri uffici a fenomeni corruttivi, specifiche indicazioni sugli interventi organizzativi che si intendono adottare, quali formare i dipendenti sulle tematiche relative, garantire la partecipazione degli stakeholder, quali misure specifiche volte a prevenire il rischio di fenomeni di “*mala administration*”.

Le tabelle di seguito riprodotte evidenziano lo stato di attuazione delle previsioni che la normativa in materia di prevenzione della corruzione dispone.

Oggetto del controllo	Riferimento normativo	Soggetto coinvolto	Scadenza	Effetti mancato adempimento	Fatto (si'/no)	Atto prodotto
Oggetto di valutazione						
Trasmissione all'ANAC dei dati e delle informazioni Relative ai procedimenti di scelta del contraente 2022	L. 190/2012 Art. 1 comma 32	Responsabili di servizio	31-gen-23	Obbligo oggetto di valutazione ai sensi delle disposizioni di cui all'art. articolo 1, comma 32, della legge 2012/190 e dell'art 37 del D.Lgs 33/2013	SI	link su Amministrazione Trasparente dell'Ente https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=197&node=190
Aggiornamento annuale Piano Triennale Prevenzione Corruzione e trasparenza	L. 190/2012 Art 1 comma 8	Responsabile Prevenzione della Corruzione	30-giu-22	Art. 1 comma 8 L. 190/2012: la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la Formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale	SI	Delibera G.C. 47 del 12.04.2022 link su Amministrazione Trasparente dell'Ente https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=197&node=5&anno=2020
Attuazione Piano anticorruzione/ Codice di comportamento	L. 190/2012 Codice di Comportamento	Responsabile della Trasparenza/ Anticorruzione		Elemento di valutazione da obiettivi di performance	SI	Delibera G.C. 189 del 31.12.2021
Compilazione ed invio al NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPCT	31-gen-22	Attuazione misure previste nel PTPCT	SI	Relazione RPC 2022 https://onlinepa.info/index.php?page=moduli&mod=6&ente=197&node=275&anno=2023
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2022	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario Comunale		Elemento utili ai fini della Valutazione delle responsabilità dirigenziali		Data verbale 17.06.2022, 21.10.2022 e 10.01.2023

	<i>Azioni Previste</i>	<i>Attuazione</i>		<i>Note</i>
		<i>SI</i>	<i>NO</i>	
1	Sistema di controllo a campione degli atti dell'Ente	x		Eseguiti come da verbali del 17.06.2022, 21.10.2022 e 10.01.2023
2	Formazione del personale	x		Non eseguita
3	Aggiornamento codice di comportamento	x		Con deliberazione di G.C. 189 del 31.12.2021 è stato aggiornato il codice di comportamento adeguandola alle indicazioni fornite da Anac in materia
4	Rotazione del personale	x		L'Ente ha ed eseguito la rotazione del servizio turismo (passato alla polizia locale) ed assunto un nuovo responsabile nell'area L.L.PP. (tramite art. 110, comma 1° Tuel)
5	Astensione in caso di conflitto di interessi anche potenziale	x		Nell'anno 2022 sono stati segnalati e gestiti i conflitti di interesse sollevati dai dipendenti
6	Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	x		Non sono stati evidenziati casi
7	Controllo dei precedenti penali al fine dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione degli uffici	x		Eseguito nei limiti delle nuove assunzioni per l'anno 2022
8	Predisposizione dei protocolli di legalità per gli affidamenti	x		Nell'anno 2022 è stato utilizzato, in sede di affidamento, il protocollo di legalità approvato con deliberazione di G.C. 62 dell'08.05.2017
9	Adozione di misure per il dipendente che segnala illeciti	x		Non sono stati segnalati illeciti
10	Realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	x		Non sono stati segnalati particolari inadempimenti o ritardi
11	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere	x		Pubblicazione su amministrazione trasparente
12	Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	x		Applicazione nuova normativa nazionale introdotta da D.L. 44/2021
13	Obblighi trasparenza	x		Assolti come da attestazione del Nucleo di valutazione al 30.06.2022 ed al 31.10.2022

Lo stato di attuazione degli adempimenti previsti dalla legge 190 del 2012, nonché delle azioni previste nel Piano Triennale Prevenzione della Corruzione dell'ente (approvato con Del. G.M. n° 56 del 28.05.2021, ai sensi del comma 59 dell'art. 1 della legge 190/2012 e secondo le linee di indirizzo dettate dal Piano Nazionale Anticorruzione e suoi aggiornamenti) può essere considerato positivamente in quanto i diversi ambiti di controllo sono statisficentemente presidiati.

RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

Il legislatore ha disciplinato i precisi obblighi di finanza pubblica al fine del monitoraggio degli adempimenti ed individuato un articolato sistema sanzionatorio/premiale rispettivamente, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo tra entrate finali e spese finali e in caso di rispetto del saldo a determinate condizioni. Sussistono dunque pesanti ripercussioni sul bilancio dell'anno successivo a carico dell'ente locale inadempiente con conseguenti rilievi sulle performance dello stesso. Quest'ultimo, infatti si vedrà ridurre il fondo sperimentale di riequilibrio e il fondo perequativo nella misura pari alla differenza tra il risultato registrato e l'obiettivo programmatico predeterminato. L'Entelocale, oltre a non poter impegnare spese correnti al di sopra di quelle medie degli ultimi tre anni, non potrà ricorrere all'indebitamento per investimenti, né ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo o qualsivoglia tipologia contrattuale; dovrà infine ridurre le indennità di funzione e i gettoni di presenza (art. 31, c. 26, l. n. 183 del 2011). Rispetto a tale obbligo il Comune di Golfo Aranci risulta in linea con le disposizioni dettate dal legislatore nazionale così come rappresentate nella tab. seguente:

Rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio 2022	SI
Rispetto del Tetto Spesa del Personale	SI
Rispetto Tetto Spesa del Personale Art. 1, comma 557, L. 296/2006,	
Rispetto Tetto Salario Accessorio	SI
Rispetto ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale	

RISPETTO OBBLIGHI DL 66/14 (modificato. L.208/2015)

In merito al rispetto degli obblighi di cui al D.L. 66/2014 recante “*Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale*” (convertito con modificazioni dalla legge 23 giugno 2014, n.89) che attribuisce alle amministrazioni pubbliche l’onere di comunicare i dati relativi ai debiti non estinti, certi, liquidi ed esigibili per somministrazioni, forniture e appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali e il DPCM 22.9.2014, , recante “*Definizione degli schemi e delle modalità per la pubblicazione su internet dei dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi e dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni.*” il Comune di Golfo Aranci ha provveduto ad attestare il rispetto obblighi di cui al citato Decreto nonché alla pubblicazione dell’indice di tempestività dei pagamenti relativi all’anno 2022.

ESITO CONTROLLI INTERNI

Il D.L. 174/2012 convertito in L. 213 2012, prevede un Rafforzamento dei controlli in materia di enti locali le cui risultanze sono trasmesse periodicamente, a cura del Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, ai Responsabili dei servizi, (unitamente alle direttive cui conformarsi in caso di riscontrate irregolarità, nonché) ai Revisori dei conti e agli Organi di Valutazione, come documenti utili ai fini della chiusura del processo valutativo sul risultato annuale conseguito dal personale dipendente. Infatti i controlli successivi agli atti forniscono ulteriori informazioni sulle dinamiche e prassi amministrative in atto nell’Ente, tale da collocarsi a pieno titolo fra gli strumenti di supporto per l’individuazione di ipotesi di malfunzionamento.

Il Comune di Golfo Aranci sotto la direzione del Segretario Comunale ai sensi dell’apposito regolamento sul controllo successivo agli atti amministrativi dell’ente ha provveduto ad espletare i controlli per l’anno 2022 sottoponendo a controllo il 10% delle determinazioni dei Responsabili di Servizio.

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2019/2024 (approvato con delibera di C.C. n 63 del 16.10.2019). Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Documento Unitario di Programmazione 2022/2024 (approvato con delibera di C.C. n. 14 del

24.03.2022) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio.

3. Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024 (approvato con Delibera di C.C. n. 15 del 24.03.2022);
4. Piano esecutivo di gestione per il periodo 2022/2024 (approvato con Delibera di G.C. n. 168 del 09.09.2022);
5. Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa adeguato alle modifiche apportate al D. Lgs 150/2009 con D.Lgs. 74/2017, adottato con delibera G.C. n. 82 del 26.05.2022.
6. Comitato Unico di Garanzia costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 26 del 08.09.2021.
7. Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 31.05.2022.
8. Adozione Regolamento sui controlli interni con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 in data 20 marzo 2013 (modificato con deliberazione consiliare n. 25 del 29.06.2015).

I su richiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo www.comunegolfoaranci.ss.it

OBIETTIVI DI MANDATO

Con Deliberazione n. 63 del 16.10.2019 il Consiglio Comunale in relazione al disposto dell'art. 46 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 ha approvato il seguente "PROGRAMMA DELLE AZIONI E DEI PROGETTI DA REALIZZARE NEL CORSO DEL MANDATO 2019/2024",

Impegno per la ricerca a tutti i costi di inclusività, uguaglianza, rispetto, progresso e decoro nell'ambito dell'azione di governo.

Azione amministrativa tesa a non escludere nessuno degli abitanti del Comune e realizzare azioni per concretizzare tale proposito.

Azioni amministrative tese ad assicurare benessere e progresso a tutta la comunità, in modo tale che si senta un'unica entità familiare e un solo corpo civile.

Qui di seguito le direttrici sulle quali muoveranno le azioni di governo:

1 - Opere pubbliche da realizzare

2 - Lavoro e turismo

3 - Salvaguardia delle Spiagge e dell'Ambiente

4 - Edilizia Convenzionata

5 - Sviluppo Culturale

6 - Area Artigianale

7 - Politiche sociali

8 - Riduzione

1 - Opere pubbliche da realizzare

Riteniamo necessario e prioritario, nel corso del mandato amministrativo, procedere alla verifica delle condizioni in cui vivono tutti i quartieri del paese in modo da adottare le necessarie iniziative. Parallelamente si dovranno implementare le infrastrutture mediante il miglioramento dell'esistente e la realizzazione di nuove opere.

Le aree di intervento:

*Riqualificazione di Cala Spada
Mitigazione rischio idrogeologico nelle Vie Dante, Lussu e nella Circonvallazione Provinciale
Efficientamento della pubblica illuminazione
Completamento impianto illuminazione su Via degli Olmi e su Via Sabina e restanti a Baia Caddinas;
Completamento del 2° e 3° lotto dei lavori di Piazza la Piccola;
Istallazione opera d'arte lungo tutta Via Aldo Moro;
Completamento illuminazione di Via Marconi;
Completamento area parcheggi Ex Liquigas;
Abbattimento barriere architettoniche;*

Verranno intensificate le relazioni con gli Enti competenti al fine di concludere gli iter autorizzativi che porteranno questa Amministrazione a dare definitivo avvio alle seguenti procedure:

*Smantellamento dei binari ferroviari e riqualificazione del sedime oggi occupato;
Abbattimento della Sopraelevata;
Adeguamento del Depuratore;
Riqualificazione e recupero dell'area che va da Piazza La Piccola ai Baracconi attraverso la realizzazione di un grande parco urbano e di una nuova spiaggia dei Baracconi attraverso lo smantellamento dei binari e l'eliminazione delle massicciate;
Realizzazione pista ciclabile in tutto il territorio.*

2 - Lavoro e turismo

L'Amministrazione comunale si pone l'obiettivo di creare lavoro, occasioni di sviluppo, migliorare l'occupazione e garantire benessere. Le azioni che verranno promosse in questo campo riguarderanno:

*Calendario di eventi che interessi un periodo annuale sempre più ampio;
Favorire la nascita del campo da Golf previsto nel PUC;
Favorire un sempre migliore sfruttamento del turismo nautico attraverso il porto turistico e per maxiyacht;
Realizzazione molo frangiflutti fisso e yachting club;
Realizzazione di servizi collaterali all'area dei pontili galleggianti;
Realizzazione isola ecologica per la raccolta dei rifiuti prodotti dalle barche;
Implementazione del turismo crocieristico;
Promozione e supporto alle nuove imprese;
Promozione di un Fondo di Garanzia alle imprese;
Promozione Rete di imprese – Cooperative;
Supporto all'istituzione dell'Associazione di Commercianti;
Accordo di programma con l'Autorità portuale per la riqualificazione dell'area portuale;
Assegnazione definitiva dei posti barca ai pescatori professionisti
Sostegno ai pescatori per l'adesione ai contributi regionali ed europei;
Installazione colonnine d'acqua e di elettricità nella darsena;*

3 - Salvaguardia delle Spiagge e dell'Ambiente

L'Amministrazione ritiene prioritario salvaguardare e tutelare il patrimonio ambientale in cui viviamo. Una corretta e sapiente fruizione dello stesso garantirà condizioni di vivibilità e benessere anche alle prossime generazioni. In questa direzione si muoverà l'azione amministrativa che riguarderà:

*Eliminazione erosione e raccolta acque bianche nella Terza Spiaggia
Tutela dello Stagno della Quinta Spiaggia;
Approvazione del PUL – Piano Utilizzo Litorali;
Attuazione Piano di Gestione per la tutela e lo sviluppo dell'area Capo Figari, attraverso la copertura finanziaria con fondi europei;
Efficientamento energetico mediante la realizzazione di nuovi impianti fotovoltaici per gli edifici pubblici e l'illuminazione pubblica;
Realizzazione di isole ecologiche pubbliche. Realizzazione di apposite nicchie ad uso esclusivo dei commercianti. Potenziamento durante il periodo estivo del servizio di ritiro rifiuti;
Studio di un progetto per il riutilizzo delle acque reflue per l'irrigazione;
Adesione alla direttiva europea della plastica;
Individuazione di una Beach dog con area attrezzata;
Promozione interventi di rimboschimento a Capo Figari;
Realizzazione cartellonistica informativa per la promozione delle spiagge;
Sostegno economico ai ripascimenti;
Piantumazione e installazioni di opere leggere per trattenere la sabbia e combattere l'erosione provocata dal vento;
Divieto di pulizia delle spiagge con "mezzi pesanti"
Completamento del Piano Z.P.S. (Zona Protezione Speciale)
Fruizione dei sentieri e relative manutenzioni;
Realizzazione di vie ferrate per scalare le pareti rocciose;
Realizzazione di percorsi di mountain bike;
Ripristino e valorizzazione dei beni storici (Vecchio Semaforo, Pozzo Sacro Milis e fortini militari).*

4 - Edilizia Convenzionata

*Realizzare le urbanizzazioni per lo sviluppo dell'edilizia convenzionata;
Esaurire la graduatoria dell'edilizia convenzionata e vendita di tutti i lotti di edilizia convenzionata (150 lotti);
Cessione all'AREA (Azienda Regionale Edilizia Abitativa) del lotto di proprietà del Comune di Golfo Aranci, individuato nell'area Ex Liquigas, per la realizzazione degli alloggi di l'edilizia popolare;*

5 - Sviluppo Culturale

Le opere pubbliche, il miglioramento dei livelli occupazionali, il benessere generale non può prescindere da un'elevazione del livello culturale del paese. Intendiamo favorire questo processo attraverso, fra le altre cose, queste direttrici di azione:

*L'Accademia delle Arti e della Musica
Biblioteca multimediale,
Ludoteca per il dopo scuola e una sala conferenze
Borse di studio per universitari;
Ampliamento della Scuola Elementare Enzo Zannini con realizzazione di una sala mensa e di una palestra;*

6 - Area Artigianale

*Realizzazione delle urbanizzazioni per la creazione dell'area artigianale;
Cessione lotti per l'insediamento delle imprese nelle aree artigianali;*

7 – Politiche sociali

Per promuovere la continuità di una rete integrata di servizi sociali, servizi sanitari e associazionismo porteremo avanti le seguenti iniziative:

*Istituzione Assessorato “Rapporti con il Cittadino”;
Istituzione consigli comunali aperti per il confronto continuo con il Cittadino;
Creazione di progetti di reinserimento sociale per persone in difficoltà socio-economiche e psico-sociali;
Attivazione servizio di trasporto assistito per degenti privi di auto verso l'ospedale di Olbia;
Potenziamento dei servizi di svago e socialità nella struttura comunale “Domo Mea”;
Fornitura di Sedie job nelle spiagge
Posizionamento di defibrillatori automatici
Riattivazione Casa di Riposo
Attivazione di accordi con la ASL per lavori strutturali sulla sede della Guardia Medica per realizzare la tettoia e la sala attesa;
Realizzazione polo sportivo area terza spiaggia;
Potenziamento Palazzetto dello Sport Sebastiano Barrera (parcheggi e creazione nuova area per ospitare nuove attività;
Affidamento tramite bando pubblico della gestione del Palazzetto dello sport Sebastiano Barrera;
Finanziamento eventi e attività alle associazioni sportive Golfarancine;
Promozione scuola calcio e squadra di calcio nel nuovo campo calcio;
Realizzazione campi da calcetto all'interno del nuovo campo da calcio;
Istituzione di percorsi didattici/sportivi per la formazione e l'avvicinamento dei giovani al mare;*

8 – Rudalza

Alla realizzazione dell'area artigianale e del campo da calcio a Rudalza si affiancheranno le seguenti azioni:

*Ristrutturazione area libera nei pressi della Chiesa;
Realizzazione Cimitero;
Acquisizione dei terreni della Madonna del Monte;
Urbanizzazione della strada che dal bivio della S.P.16 conduce alla scuola elementare di Rudalza.*

PARI OPPORTUNITA' LE INIZIATIVE ASSUNTE

Il Piano Triennale delle Azioni Positive ha lo scopo di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione di pari opportunità.

A) ANALISI DELLA STRUTTURA DEL PERSONALE AL 31.12.2022

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Tempo determinato		1	2					1		
Tempo indeterminato			6	7	1	2	3	6	7	2
Totale personale		1	8	7	1	2	3	7	7	2
% sul personale complessivo		2,63	21,05	18,42	2,63	5,26	7,89	18,42	18,42	5,26

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			6	7	2	15	39,47%	2	4	4	7	1	18	47,9%
Part Time >50%			1			1	2,63%			2			2	5,26%
Part Time <50%			1			1	2,63%			1			1	2,63%
Totale			7	7	2	17		2	4	7	7	1	21	
Totale %			41,17 %	41,18 %	11,76%	100%		9,52%	10,04%	33,3%	33,3%	4,7 %	100%	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Responsabile di Servizio	4	80%	1	20%	5	100%
Totale personale	18		20			
% sul personale complessivo		47,36%		52,63%	38	100,00%

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI	DONNE
--	--------	-------

Classi età Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1	4	2		7		2	3	2	1		8	
Tra 3 e 5 anni			2			2								
Tra 5 e 10 anni			1	2		1				3			3	
Superiore a 10 anni			1	3	2	6				2	6	1	9	
Totale		1	8	7	2	18		2	3	7	7	1	21	
Totale %		2,63	21,05	18,42	5,26	47,36		5,26	7,89	18,42	18,42	2,63	52,63	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT B	12.278,40	17.720,18	5	
CAT C	21.216,04	17.772,79	19	
CAT D	21.274,01	22.308,18	12	
Totale personale	361.539,63 €	337.946,74 €	36	100,00%
% sul personale complessivo				

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Titolo di studio	Valori assoluti	Valori assoluti	%
Area			
Area	3	1	4
Area			0%
Area			
Area			
Area			
Area	4	1	5
Area			100%
Totale personale			

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
TITOLO di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Superiore al diploma	CON	6%	1	3%	3	89%
Diploma di laurea	9	68	8	65	17	73
Laurea	1	3%	2	6%	3	89%
Laurea magistrale	6	78	9	68	15	74
Master di I						
Master di II						
Attornato di						
Totale	18		20		38	
Percentuale sul totale		36		63		100

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selez. Copertura tempo det e part time 1 posto Istrutt Dirett Tecnico cat D, art 110 comma 1	1		1		2		
Pubbl. concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 Agente Pol. Locale	2		2		4		U
Pubbl. concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 assistente sociale cat D			2		2		D
Pubbl. Concorso copertura tempo pieno e indet. N.1 istruttore contabile cat. C			1		1		
Mobilità volontaria esterna per copertura n.1 Agente Polizia Locale, tempo pieno e indet.	2				2		U
Procedura comparativa riservata personale di ruolo per copertura di n.1 posto di Istruttore Amministrativo cat. c	1				1		

Procedura comparativa riservata personale di ruolo per copertura di n.1 posto Istruttore Dirett. Amm. Cont. Cat.D	1				1		
Totale personale	7		6		13	100,00%	
% sul personale complessivo		18,42%		15,78%		34,20%	

B) OBIETTIVI ED AZIONI POSITIVE ATTIVATE NELL'ANNO 2022

AZIONE N. 1	
TITOLO	Sportello di ascolto dipendenti comunali
FINALITÀ	Lo sportello è un servizio per tutti i dipendenti e svolge attività di supporto e sostegno per superare difficoltà percepite nel proprio ambiente di lavoro.
REALIZZAZIONE	A seguito di indagine di mercato, i professionisti interpellati hanno suggerito di effettuare un percorso che, per durata e costi, non era sostenibile per l'Amministrazione

AZIONE N. 2	
TITOLO	Promuovere cultura pari opportunità e benessere organizzativo
FINALITÀ	Istituzione spazio dedicato alle Pari Opportunità nel sito istituzionale dell'Ente con pubblicazione/diffusione Piano Azioni Positive e link utili
REALIZZAZIONE	Si è provveduto a contattare la ditta che gestisce il sito istituzionale dell'ente al fine di creare una sezione in materia di pari opportunità. La sezione è in corso di predisposizione

AZIONE N. 3	
TITOLO	Rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale
FINALITÀ	Promuovere cultura pari opportunità nell'accesso al Pubblico impiego
REALIZZAZIONE	In tutti i bandi di concorso pubblicati nell'anno 2022 (5) sono state adottate clausole relative alla parità di accesso al pubblico impiego

IL PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 12.07.2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi di performance 2022, modificato con deliberazione di GC n. 204 del 10.11.2022.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi “strategici, di processo e di sviluppo” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2022 PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2022 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti alle P.O., come meglio evidenziato nel prospetto riassuntivo dei singoli obiettivi.

Le criticità riscontrate, che hanno causato le maggiori difficoltà e rallentamenti nella realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance 2022 e nella chiusura del ciclo di gestione delle performance, possono essere considerate le seguenti:

- ✓ Eccessivo ritardo nella predisposizione delle relazioni finali sullo stato di attuazione degli obiettivi con conseguente ritardo nel completamento del ciclo di gestione delle performance.

Il risultato complessivo può essere così rappresentato:

Settore	Valutazione responsabile	Valutazione complessiva di tutti i dipendenti
Servizio 1	99%	96,64%
Servizio 2	98%	97,54%
Servizio 3 (fino al 31.07.2022)	94%	100,00%
Servizio 3 (fino al 05.09.2022)	99%	
Servizio 5	94%	98,83%
Servizio 6 (fino al 30.06.2022)	98%	96,00%
Servizio 6 (dal 01.07.2022)	98%	