

COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO

PROVINCIA DI ORISTANO



MONITORAGGIO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025 – ANNUALITA' 2024

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

Sommario

<i>IL MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE</i>	<i>3</i>
<i>1. I risultati dell'attività di valutazione della performance</i>	<i>4</i>
<i>2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione.....</i>	<i>5</i>
<i>3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza</i>	<i>10</i>
<i>4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione</i>	<i>11</i>
<i>5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction</i>	<i>13</i>
<i>6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto</i>	<i>14</i>
<i>7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità</i>	<i>15</i>

IL MONITORAGGIO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con deliberazione di Giunta Comunale N. 28 del 09/04/2024 e confermato con deliberazione di Giunta Comunale N. 15 del 28/03/2025 viene introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

In questo elaborato vengono sviluppati e misurati gli strumenti e le modalità di monitoraggio che sono state programmate nel PIAO del triennio di riferimento, andando a riportare i risultati raggiunti nelle singole sezioni, nonché i soggetti responsabili che hanno attivamente partecipato alle attività di rendicontazione o valutazione.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avviene in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni di ANAC.

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

Partecipano al monitoraggio dell'implementazione delle sezioni del PIAO i dirigenti/responsabili e tutti i diversi attori coinvolti nell'approvazione del documento, le attività vengono svolte nei modi e nei tempi stabiliti dalla legge e dai regolamenti interni.

Il grado di soddisfazione sulla qualità dei servizi utilizzati viene espresso dagli utenti.

Sono oggetto di monitoraggio annuale:

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance;
2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione;
3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza;
4. I risultati dell'attività di controllo strategico e di gestione;
5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction;
6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/remoto;
7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità.

Sono coinvolti nel monitoraggio i seguenti soggetti o organi:

1. Il Nucleo di Valutazione/OIV;
2. Il Comitato Unico di Garanzia;
3. Tutti i responsabili EQ coordinati dal RPCT;
4. Gli utenti dei servizi.

Per la redazione del monitoraggio sulle singole sezioni del PIAO si effettua il monitoraggio tramite COLLOQUIO (audit) del Segretario, con i con singoli responsabili avente ad oggetto l'attuazione delle misure. Resta ferma la facoltà del RPCT o Segretario Comunale di procedere con altre metodologie di monitoraggio (controlli presso altre amministrazioni, consultazione di banche dati, riscontri documentali, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta).

1. I risultati dell'attività di valutazione della performance

Considerati i contenuti del dlgs 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., nonché le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, ovvero che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l'amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Preso atto che il "Regolamento per la misurazione e valutazione della performance", approvato con delibera di giunta N. 38 in data 06/05/2019 e predisposto ai sensi dell'art. 7 c. 1 del D.Lgs. n.150/2009 prevede:

- a) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento.

Rilevato, in particolare, che la funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa negli Enti Locali è svolta dal Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione sulla performance relativa all'anno 2023 e 2024 è stata ancora predisposta dai Responsabili degli uffici e validata dal Nucleo di Valutazione/OIV con i verbali n° 7/2025 e Verbale n° 8/2025 del 19.06.2025 (ALLEGATO N. 1-2).

Gli esiti delle singole valutazioni sono riportati nelle schede individuali di valutazione, ai sensi del Regolamento vigente.

2. I risultati del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione

Il Piano anticorruzione rappresenta uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione. Sia la sottosezione del Piano che il monitoraggio almeno annuale dello stesso è coordinata e predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), normalmente individuato nel Segretario Generale, sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190/2012 e del dlgs 33/2013, integrati dal dlgs 97/2016 e s.m.i., e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC.

Il monitoraggio, quale fase fondamentale per verificare e attestare la realizzazione degli adempimenti previsti nel Piano, viene svolto in relazione alla mappatura dei processi di lavoro a rischio corruzione e le misure previste per la prevenzione del rischio, dai singoli Responsabili EQ nelle strutture organizzative di riferimento

la sottoscritta Segretario comunale in servizio dal 1 settembre 2024 non è stata nominata Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, avvia il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità delle misure programmate nel PTPCT 2023-2024-2025 sentiti i responsabili di Area e di procedimento:

TRASPARENZA

Il PTPCT: prevede la trasparenza quale la misura cardine dell'intero impianto anticorruzione delineato dal legislatore della legge 190/2012.

Secondo l'art. 1 del d.lgs. 33/2013, rinnovato dal d.lgs. 97/2016:

“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”

MONITORAGGIO:

la sottoscritta, pertanto, ha verificato le pubblicazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito

I dati, le informazioni ed i documenti richiesti dal “decreto trasparenza” risultano pubblicati ed accessibili a chiunque e necessario ancora un aggiornamento costante da parte dei responsabili e maggior rispetto dei tempi di pubblicazione.

Si richiama la pubblicazione della griglia monitoraggio obblighi di trasparenza nel mese di settembre e dicembre.

FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Il PTPCT: prevede la formazione finalizzata a prevenire e contrastare fenomeni di corruzione dovrebbe essere strutturata su due livelli:

livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la formazione in materia è stata fatta e la stessa rientra nella programmazione dell'Unione di Comuni del Montiferru e Alto Campidano e da ASMEL, ANUTEL ETCC..

IDONEITA': la misura è obbligatoria, quindi idonea.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il PTPCT: prevede il comma 3 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001, dispone che ciascuna amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento "con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione".

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura non è stata attuata completamente, manca l'approvazione definitiva.

IDONEITA': la misura è obbligatoria e in corso di aggiornamento

CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

Il PTPCT: prevede che l'ente intende adeguare il proprio ordinamento alle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. I-quater), del d.lgs. 165/2001, in modo da assicurare la prevenzione della corruzione mediante la tutela anticipata.

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione.

Non esistono figure professionali perfettamente fungibili.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 208/2015), al comma 221, prevede quanto segue: "(...) non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1 comma 5 della legge 190/2012, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale".

La responsabilità dell'area Amministrativa è stata assegnata al Sindaco, si segnala la necessità di adottare negli atti attinenti all'area, la doppia firma del sindaco e del RUP e di individuazione con una selezione interna tra i dipendenti di un responsabile di Area un funzionario EQ.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata parzialmente per le motivazioni suesposte.

DISCIPLINA DEGLI INCARICHI NON CONSENTITI AI DIPENDENTI

Il PTPCT: prevede che L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina del d.lgs. 39/2013, dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 60 del DPR 3/1957.

L'ente intende intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

MONITORAGGIO:

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Paragrafo 5.5 del PTPCT: L'ente applica con puntualità la già esaustiva e dettagliata disciplina recata dagli articoli 50 comma 10, 107 e 109 del TUEL e dagli articoli 13 – 27 del d.lgs. 165/2001 e smi.

Inoltre, l'ente applica puntualmente le disposizioni del d.lgs. 39/2013 ed in particolare l'art. 20 rubricato: dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità.

MONITORAGGIO:

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il PTPCT: l'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di 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.

MISURA:

Pertanto, ogni contraente e appaltatore dell'ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e smi. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura non è stata attuata

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

CONTROLLI SU AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

Il PTPCT: l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

MISURA:

Pertanto, ogni commissario e/o responsabile all'atto della designazione sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. L'ente verifica la veridicità di tutte le suddette dichiarazioni.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata anche nel corso del 2024 (concorso funzionario contabile) sono state acquisite tutte le dichiarazioni.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

Il PTPCT: prevede che la legge 30 novembre 2017, numero 179, reca le "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

MISURA:

Questo ente si è dotato della piattaforma informatica denominata Whistleblower" per l'invio e la gestione in forma anonima delle segnalazioni ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 e smi. La piattaforma è accessibile sul sito dell'ente

MONITORAGGIO:

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi. Anche se le ridotte dimensioni dell'Ente non permettono di rispettare a pieno l'anonimato, pertanto si procederà a pubblicare sul sito anche la piattaforma realizzata dall'ANAC di recente.

PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

Il PTPCT: i patti d'integrità ed i protocolli di legalità sono un complesso di condizioni la cui accettazione viene configurata dall'ente, in qualità di stazione appaltante, come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto.

Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare. Permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

MISURA:

L'ente ha elaborato patti d'integrità e/o protocolli di legalità la cui accettazione è imposta, in sede di gara, ai concorrenti.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuata da parte di tutte le AREE.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Il PTPCT: prevede che in ogni provvedimento d'attribuzione/elargizione è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente", oltre che all'albo online e nella sezione "determinazioni/deliberazioni".

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata attuato nel rispetto "REGOLAMENTO COMUNALE PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI ECONOMICI "

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi anche se va integrato adattandolo al Decreto Legislativo n. 177/2017;

INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DEL PERSONALE

PTPCT: prevede ogni provvedimento relativo a concorsi, procedure selettive, accordi tra enti è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "amministrazione trasparente".

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata pienamente attuata.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

CONFLITTO DI INTERESSI

Parte generale del PTPCT

Ogni provvedimento (es. determinazioni etcc) viene adottato segnalando per iscritto l'assenza di conflitti di interessi.

MONITORAGGIO:

ATTUAZIONE: la misura è stata pienamente attuata.

IDONEITA': la misura è ritenuta idonea a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi.

Le misure attuate attraverso i piani anticorruzione parrebbero efficaci ed adeguate.

3. I risultati sul rispetto annuale degli obblighi di trasparenza

Per quanto riguarda il rispetto degli obblighi di trasparenza, ai sensi del dlgs 33/2013 e s.m.i., nonché le Delibere ANAC in tema di trasparenza e alberatura della sezione Amministrazione trasparente del sito web ufficiale, si rimanda agli esiti della certificazione e del monitoraggio annuale operato dal Nucleo di Valutazione/OIV, rispettivamente (*ALLEGATO N. 3*), sulla base delle istruzioni dell'ANAC.

4. I risultati dell'attività di controllo interni

L'istituzione del servizio dei controlli interni in attuazione in particolare degli artt. 197, 198 e 198-bis D.Lgs 267/2000, come modificato e integrato dal dlgs 150/2009 e dal DL 74/2017 anche in ragione dell'ottemperamento degli obblighi di pubblicità ai fini della Trasparenza previsti nel dlgs 33/2013 e dal dlgs 97/2016, è certamente l'opportunità più interessante per:

- Indipendenza imparzialità, tempestività e trasparenza al fine di perseguire il costante:
- monitoraggio delle procedure e degli atti adottati dall'ente;
- il miglioramento della qualità complessiva degli atti amministrativi;
- la creazione di procedure omogenee e standardizzate, rivolte alla semplificazione ed all'imparzialità dell'azione amministrativa.

oggetto del controllo consiste nella verifica della regolarità dei procedimenti amministrativi, da intendersi come rispetto dei termini, completezza dell'istruttoria, adeguatezza e correttezza del provvedimento conclusivo nonché il rispetto della normativa vigente, delle circolari e degli atti di indirizzo emanati dall'Ente.

Questo ruolo del sistema di controllo di interno è in grado di stimolare ed attivare determinati atteggiamenti, quali:

1. integrare la correttezza formale dei comportamenti con l'attenzione al risultato misurabile, alla qualità del servizio, ai suoi costi;
2. promuovere una riflessione comune sulle finalità di fondo dell'Amministrazione, la eventuale riconversione di aree di attività ingiustificabili in termini di costi e ritorni alla comunità, la riprogettazione di altre;
3. promuovere crescite di efficacia, efficienza, produttività, perché consente di misurare, riconoscere e quindi premiare chi si impegna e rende di più, utilizzando criteri condivisi perché messi a punto in collaborazione con gli interessati;
4. identificare e promuovere responsabilità di persone e uffici perché le ancora a parametri oggettivi, misurabili e condivisi;
5. accrescere in modo significativo la trasparenza dei compiti, delle responsabilità, dei livelli di prestazione di persone e uffici;
6. combattere alla radice comportamenti perversi di dirigenti e funzionari responsabili di unità organizzative;
7. richiedere risorse sempre maggiori, in relazione alle esigenze reali;
8. impedire trasparenza e responsabilità per controllare meglio l'operato delle persone;
9. incentivare la partecipazione allargata e la gratificazione basata sul riconoscimento dei risultati;
10. richiedere riconoscimenti sulla base delle risorse gestite e dei risultati raggiunti.

L'Ente si è dotato di un Sistema di controllo interno approvato con deliberazione del C.C. n. 4 del 15/01/2013, che disciplina la materia del controllo successivo di regolarità amministrativa, previsto dall'art. 147 bis) del D.Lgs. n. 267/2000, quale introdotto dal D.L. n. 174-2012.

A tutt'oggi non risultano adottati e pubblicati gli atti e i verbali anni precedenti.

Per quanto riguarda i risultati prodotti, nell'anno di riferimento, riguardo gli aspetti economici e di bilancio si ricorda che:

- Il rendiconto, che è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 04 del 09.07.2024;
- Si evidenzia che l'Ente ha rispettato l'equilibrio di bilancio;
- I parametri di deficitarietà sono stati rispettati nella misura del 90%;
- I tempi medi di pagamento risultano rispettati (*ALLEGATO N.4*).

5. I risultati dell'attività di rilevazione della customer satisfaction

Questa sezione è dedicata alle informazioni complessive dell'Ente, dati relativi al suo territorio, popolazione e composizione demografica.

Nel proposito di migliorare continuamente i livelli di efficacia ed efficienza dei servizi offerti ai cittadini il concetto di customer satisfaction risulta inscindibile dal concetto di misurazione della qualità del servizio che è ulteriormente definibile in termini di qualità percepita.

La misurazione della soddisfazione del cliente, incentrata sull'indagine della qualità percepita del servizio e quindi della soddisfazione dell'utente, emerge attraverso un confronto tra le aspettative con cui l'utente si accosta alla tipologia di servizio e le percezioni dello stesso avvenute dopo l'utilizzo.

L'ente non è dotato di un sistema di customer satisfaction.

6. I risultati dell'attività svolte in lavoro agile/da remoto

A fine anno vengono valutati con le schede individuali, in coerenza con la normativa vigente e i contratti pubblici, il raggiungimento degli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e lavoro da remoto) finalizzati alla migliore conciliazione del rapporto vita/lavoro in un'ottica di miglioramento della qualità dei sei servizi resi al cittadino.

Gli obiettivi del lavoro agile/da remoto da conseguire nel triennio di riferimento sono:

1. Il lavoro agile è volto a favorire la produttività e l'orientamento ai risultati, a conciliare le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo, il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata;
2. Promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici assegnati;
3. Promuovere la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano e in particolare extra urbano in termini di volumi, percorrenza ed inquinamento.

Qualora nell'anno siano stati implementati degli accordi individuali per l'utilizzo dell'istituto contrattuale del lavoro agile/da remoto, si allegano anche se non facenti parte integrante la relazione giornaliera che sintetizza i risultati raggiunti sulle attività svolte e compilate dal Responsabile Area Tecnica EQ Ing Marredda Adriano (*ALLEGATO N. 5*).

7. I risultati dell'attività svolte per favorire le pari opportunità

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ente (C.U.G.) non è nominato è in fase di attuazione il procedimento per la nomina.

Gli obiettivi del piano che devono essere costantemente perseguiti a livello pluriennale sono:

- Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro mediante la diffusione di informazioni sui temi delle Pari Opportunità, di informazioni per la conoscenza del C.U.G. e delle relative iniziative previste;
- Formazione professionale in attuazione dei principi di pari opportunità mediante l'aggiornamento professionale per favorire il reinserimento dopo lunghe assenze, lo sviluppo del welfare aziendale integrative;
- Conciliazione fra attività lavorativa ed esigenze familiari mediante la partecipazione al processo decisionale mediante programmazione delle riunioni di lavoro, l'utilizzo di forme di flessibilità dell'orario di lavoro o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la diffusione informazioni relative alle opportunità offerte dalla normativa a tutela della maternità e paternità;
- Tutela delle pari opportunità tra uomini e donne nonché tra persone di diversa estrazione sociale, culturale e religiosa, nell'ambito delle procedure di assunzione di personale, negli incarichi, nelle commissioni o altri organismi, nello sviluppo della carriera e della professionalità.

Pertanto, le misure attuate attraverso i piani anticorruzione parrebbero efficaci ed adeguate.

Il Segretario Comunale
Dr. ssa Caterina Puggioni