



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE
DEL COMUNE DI BANARI
2026 - 2028**

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 29.07.2026

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



1.1 CHI SIAMO



1.1.1 Anagrafica

Denominazione dell'ente	COMUNE DI BANARI
Indirizzo della sede	PIAZZA A. SOLINAS N. 1, 07040 BANARI (SS)
Codice fiscale/partita IVA	00257710905

1.1.2 Contesto

Numero di abitanti al 31/12/2025	511
Superficie	Kmq. 21,30

1.1.3 Organi di vertice e personale

Sindaco	DOTT. FRANCESCO BASCIU
Segretario	DOTT. GIUSEPPE MANCA (in convenzione con il Comune di Olmedo, capofila)
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	DOTT. GIUSEPPE MANCA
Responsabile per la Transizione Digitale (RTD)	DOTT.SSA ANGELA PALA
Numero dipendenti al 31/12/2025	7

1.1.4 Contatti

Telefono	079 826001
Sito internet	https://comune.banari.ss.it/
Social network	https://www.facebook.com/amministrazioneecomunaledibanari
E-mail	protocollo@comune.banari.ss.it
PEC	protocollo@pec.comune.banari.ss.it

1.2 COSA FACCIAMO

(Funzioni fondamentali del Comune)

Missione	A) Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 1 "Servizi istituzionali generali e di gestione": Programma 03) gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato Programma 04) gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali Programma 05) gestione dei beni demaniali e patrimoniali pag. 22 di 38 Programma 06) gestione ufficio tecnico Programma 11) altri servizi generali
Missione	B) Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nei servizi di Trasporto pubblico locale e Illuminazione pubblica

Missione	D) Pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le spese per la manutenzione di parchi e aree urbane.

Missione	E) Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 11 "Soccorso civile": Programma 01) Sistema di protezione civile

Missione	F) Organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 09 "Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente": Programma 03) Rifiuti

Missione	G) Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art.118, quarto comma, della Costituzione
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 12 "Diritti sociali, politiche sociali e famiglia": Programma 02) Interventi per la disabilità Programma 05) Interventi per le famiglie

Missione	H) Edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 04 "Istruzione e diritto allo studio": pag. 23 di 38 Programma 02) Altri ordini di istruzione Programma 06) Servizi ausiliari all'istruzione

Missione	I) Polizia municipale e polizia amministrativa locale
Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate nella Missione 03 "Ordine pubblico e sicurezza": Programma 01) Polizia municipale e amministrativa

Missione	L) Tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale
----------	---

Servizi erogati	Incidono sulla funzione le risorse allocate sulla Missione 01 "Servizi istituzionali e generali, di gestione e di controllo": Programma 07) Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile
-----------------	--

1.3 PER CHI E CON CHI LO FACCIAMO

Categoria	SEGRETERIA - AFFARI GENERALI - SUAPE
Attori principali	Segretario Comunale, personale dell'Ufficio Affari Generali Destinatari: organi istituzionali e uffici dell'Ente

Categoria	Protocollo, Albo on line, Archivio
Attori principali	Personale dell'Ufficio Affari generali Destinatari: utenza esterna, organi istituzionali e uffici dell'Ente

Categoria	Servizi Finanziari e Tributi
Attori principali	Personale dell'Ufficio Servizi Finanziari, Tesoriere dell'Ente, Revisore dei conti dell'Ente, Agenzia Entrate Riscossione per riscossione coattiva entrate tributarie Destinatari: organi istituzionali e uffici dell'Ente, utenza esterna

Categoria	Polizia Locale, Ambiente
Attori principali	Personale dell'Ufficio Tecnico e Vigilanza Destinatari: utenza esterna

Categoria	Promozione sportiva
Attori principali	Personale dell'Ufficio Tecnico e Vigilanza Destinatari: organi istituzionali, utenza esterna

Categoria	Lavori pubblici
Attori principali	Personale dell'Ufficio Tecnico, professionisti esterni, Ditte

	appaltatrici/concessionarie Destinatari: organi istituzionali, utenza esterna
Categoria	Urbanistica
Attori principali	Personale dell'Ufficio Tecnico, professionisti esterni Destinatari: organi istituzionali, utenza esterna
Categoria	Edilizia
Attori principali	Personale dell'Ufficio Tecnico Destinatari: utenza esterna
Categoria	Servizi Sociali ed educativi
Attori principali	Personale dell'Area Socio-Culturale, PLUS Destinatari: utenza esterna
Categoria	Servizi culturali e Biblioteca
Attori principali	Personale dell'Area Socio-Culturale Destinatari: utenza esterna

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



Fascia dimensionale dell'ente

Fascia demografica	Dimensione prevista	Soluzione adottata
Comuni con meno di 50 dipendenti	Base / Semplificata (d.m. 132/2022)	Semplificata (d.m. 132/2022)

2.1 VALORE PUBBLICO

Le strategie per la creazione di valore pubblico sono rinvenibili nei seguenti documenti di programmazione approvati dall'Ente (parte non obbligatoria per i Comuni con meno di 50 abitanti, che intendono compilare la sezione):

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2021-2026 - approvate con deliberazione C.C. n. 30 del 27.10.2021 link <https://sol.comune.banari.ss.it/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/3>

DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2026-2028 - approvato con deliberazione C.C. n. 43 del 29.12.2025 link <https://sol.comune.banari.ss.it/zf/index.php/atti-general/index/dettaglio-atto/atto/3>

Linee di mandato - Delibera C.C.	
n.	30
del	27/10/2021
Link	https://sol.comune.banari.ss.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/230

Documento Unico di Programmazione - Delibera G.C.	
n.	43
del	29/12/2025
Link	https://sol.comune.banari.ss.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/231

2.1.1 Dimensione di Valore Pubblico

Livello di BENESSERE COMPLESSIVO (economico, sociale, ambientale, digitale, ecc.) dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders.

Dimensione Valore Pubblico	Situazione socio-economica
Descrizione	Risultanze della situazione socioeconomica dell'ente: ? Asili nido: 0 ? Scuole dell'infanzia: posti n. 0 ? Scuole primarie: posti n. 0 ? Scuole secondarie di primo grado: 0 ? Strutture residenziali per anziani: al momento nessuna attiva. E'

	prevista l'indizione di un bando per la concessione del servizio nel 2026. Attività economiche presenti a Banari nel 2024: Settori Agricoltura, silvicoltura, pesca Estrazione minerali Attività manifatturiere Energia, gas e acqua Costruzioni Commercio Trasporti Alberghi e ristoranti Servizi TOT 2023 Variaz. % 2024/2023 N. Imprese 21 1 2 0 4 6 3 4 3 44 + 2,33 % Fonte: Camera di Commercio Sassari Nord Sardegna “14° Rapporto sistema imprese – Edizione 2025” - Elaborazione Servizio Promozione Economica e Statistica C.C.I.A.A. Nord Sardegna
Stakeholders	//

Dimensione Valore Pubblico	Variabili criminologiche
Descrizione	Per quanto concerne le variabili criminologiche, dal Rapporto de “Il Sole 24 ore” denominato “Indice della criminalità 2025”, elaborato tenendo conto dei dati riferiti al 2024 e forniti dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno, emergono per la Provincia di Sassari i seguenti dati (denunce ogni 100mila abitanti)., che fotografano unicamente i delitti “emersi” in seguito alle segnalazioni delle Forze di Polizia (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale dello Stato , Polizia Penitenziaria, DIA, Polizia Municipale, Polizia Provinciale, Guardia Costiera), restando nell’ombra i fenomeni di microcriminalità, anch’essi diffusi sul territorio, ma che per diversi motivi sfuggono al controllo delle autorità e la cui comunicazione da parte delle vittime a volte non è affatto scontata. - n. 14.245 (14.691 nel 2023 - 14.811 nel 2022) denunce complessive//3.020,23 ogni 100.000 abitanti (65°posto su n. 106 province), con decremento pari a - 446 denunce rispetto all’anno precedente Nel dettaglio: REATO N. SU 100.00 ABITANTI E POSIZIONE Omicidi volontari consumati n. 0,2 su 100.00 abit. (-0,4 rispetto al 2023) (87° posto) Tentati omicidi n. 3 su 100.00 abit. (+1,2 rispetto al 2023) (19° posto)

	Furti con strappo n. 18 su 100.00 abit. (+12,7 rispetto al 2023) (21° posto) Furti con destrezza n. 29,9 su 100.000 abit. (-8,7 rispetto al 2023) (84° posto) Furti in abitazioni n. 88,8 su 100.00 abit. (-26,8 rispetto al 2023) (98° posto) Furti di autovetture n. 42,4 su 100.00 abit. (+9,9 rispetto al 2023) (67° posto) Rapine n. 22,9 su 100.000 abit. (= al 2023) (62° posto) Estorsioni n. 14,2 su 100.000 abit. (+4 rispetto al 2023) (88° posto) Usura n. 0 su 100.00 abit. (= rispetto al 2023) (96° posto) Truffe e frodi informatiche n. 433,40 su 100.000 abit. (-36,30 rispetto al 2023) (58° posto) Stupefacenti n. 46,4 su 100.00 abit. (-0,2 rispetto al 2023) (51° posto) Incendi n. 5,5 su 100.000 abit. (+2 rispetto al 2023) (57° posto) Violenze sessuali n. 11 su 100.000 abit. (+3,6 rispetto al 2023) (46° posto) Si nota un generale incremento di varie tipologie di reati rispetto all'annualità precedente. In particolare è preoccupante il dato relativo all'aumento di alcune tipologie di furto. Ugualmente per il dato relativo alle truffe informatiche che, pur in notevole riduzione in trend, è di dimensioni notevoli. In preoccupante aumento le denunce per reati legati agli incendi ed alle violenze sessuali. Numero procedimenti penali in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2025: numero 0; Numero procedimenti di responsabilità contabile in corso nei confronti di amministratori e dipendenti dell'ente: anno 2025 numero 0.
Stakeholders	//

Dimensione Valore Pubblico	Benessere digitale
Descrizione	Il Comune di Banari ha attivato nell'annualità 2025, grazie ad un finanziamento PNRR, specifico progetto per l'attivazione di uno sportello di facilitazione digitale per i cittadini, presso il palazzo comunale, con n. 1 risorsa reclutata tramite agenzia di lavoro interinale. Per l'annualità 2026 è stato finanziato il progetto di Consolidamento della rete regionale dei facilitatori digitali in sinergia con gli obiettivi della misura 1.7.2 della missione 1, componente 1, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 26.03.2026 sono state impartite direttive agli uffici per garantire l'erogazione del servizio di facilitazione e formazione per un minimo di 15 ore settimanali con un periodo di operatività non inferiore a cinque mesi e nel limite delle risorse assegnate.

2.1.2 Obiettivi di Valore Pubblico

(obiettivi di valore pubblico che si intende perseguire per ciascuna dimensione)

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO	Situazione socio-economica
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Approvazione progettazione servizio pubblico locale comunità alloggio per anziani e centro diurno per anziani, per la durata di anni 5. Individuazione operatore economico, con procedura di gara e avvio del servizio
ANALISI DEL CONTESTO	Risultanze della situazione socioeconomica dell'ente: ? Asili nido: 0 ? Scuole dell'infanzia: posti n. 0 ? Scuole primarie: posti n. 0 ? Scuole secondarie di primo grado: 0 ? Strutture residenziali per anziani: al momento nessuna attiva. E' prevista l'indizione di un bando per la concessione del servizio nel 2026.
Indicatore di risultato	Avvio del servizio nel 2027
Punto di partenza (2025)	Terminati lavori e predisposizione bozza di progettazione
Traguardo atteso (2026)	Approvazione schema di convenzione con CUC qualificata per gestire unitariamente le fasi dell'approvazione del progetto, dell'affidamento e dell'esecuzione. Aggiudicazione entro il 2026
Traguardo atteso (2027)	Avvio del servizio
Traguardo atteso (2028)	Prosecuzione del servizio

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO	Variabili criminologiche
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Implementare i momenti di aggregazione sociale, per consolidare l'identità collettiva ed il senso di solidarietà. Tale obiettivo verrà perseguito con diverse iniziative a carattere culturale e col riqualificare le strutture sportive comunali
ANALISI DEL CONTESTO	Per quanto concerne le variabili criminologiche, dal Rapporto de "Il Sole 24 ore" denominato "Indice della criminalità 2025", elaborato tenendo conto dei dati riferiti al 2024 e forniti dal Dipartimento di Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno, emergono per la Provincia di Sassari i seguenti dati (denunce ogni 100mila abitanti)., che fotografano unicamente i delitti "emersi" in seguito alle segnalazioni delle Forze di Polizia (Polizia di Stato, Arma dei

	Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale dello Stato , Polizia Penitenziaria, DIA, Polizia Municipale, Polizia Provinciale, Guardia Costiera), restando nell'ombra i fenomeni di microcriminalità, anch'essi diffusi sul territorio, ma che per diversi motivi sfuggono al controllo delle autorità e la cui comunicazione da parte delle vittime a volte non è affatto scontata. - n. 14.245 (14.691 nel 2023 - 14.811 nel 2022) denunce complessive//3.020,23 ogni 100.000 abitanti (65° posto su n. 106 province), con decremento pari a - 446 denunce rispetto all'anno precedente Nel dettaglio: REATO N. SU 100.00 ABITANTI E POSIZIONE Omicidi volontari consumati n. 0,2 su 100.00 abit. (-0,4 rispetto al 2023) (87° posto) Tentati omicidi n. 3 su 100.00 abit. (+1,2 rispetto al 2023) (19° posto) Furti con strappo n. 18 su 100.00 abit. (+12,7 rispetto al 2023) (21° posto) Furti con destrezza n. 29,9 su 100.000 abit. (-8,7 rispetto al 2023) (84° posto) Furti in abitazioni n. 88,8 su 100.00 abit. (-26,8 rispetto al 2023) (98° posto) Furti di autovetture n. 42,4 su 100.00 abit. (+9,9 rispetto al 2023) (67° posto) Rapine n. 22,9 su 100.000 abit. (= al 2023) (62° posto) Estorsioni n. 14,2 su 100.000 abit. (+4 rispetto al 2023) (88° posto) Usura n. 0 su 100.00 abit. (= rispetto al 2023) (96° posto) Truffe e frodi informatiche n. 433,40 su 100.000 abit. (-36,30 rispetto al 2023) (58° posto) Stupefacenti n. 46,4 su 100.00 abit. (-0,2 rispetto al 2023) (51° posto) Incendi n. 5,5 su 100.000 abit. (+2 rispetto al 2023) (57° posto) Violenze sessuali n. 11 su 100.000 abit. (+3,6 rispetto al 2023) (46° posto) Si nota un generale incremento di varie tipologie di reati rispetto all'annualità precedente. In particolare è preoccupante il dato relativo all'aumento di alcune tipologie di furto. Ugualmente per il dato relativo alle truffe informatiche che, pur in notevole riduzione in trend, è di dimensioni notevoli. In preoccupante aumento le denunce per reati legati agli incendi ed alle violenze sessuali. Non si registrano fenomeni criminologici rilevanti nel Comune di Banari
Indicatore di risultato	Consolidamento delle più rilevanti manifestazioni culturali (Sagra della cipolla, Festa patronale di S. Lorenzo, Carrelas in festa), da implementare con ulteriori iniziative. Aggiudicazione e avvio lavori riqualificazione strutture sportive comunali

Punto di partenza (2025)	Esperimento, con successo, di diverse iniziative culturali, col patrocinio attivo dell'Amministrazione Comunale. Approvazione progettazione lavori riqualificazione strutture sportive comunali, da finanziare coi fondi del "Decreto Realacci".
Traguardo atteso (2026)	Assicurare il regolare svolgimento delle iniziative culturali tradizionali e ulteriori. Ricorrere a CUC qualificata per affidamento lavori di riqualificazione delle strutture sportive, bandire la gara, aggiudicare i lavori e stipulare il contratto.
Traguardo atteso (2027)	Assicurare il regolare svolgimento delle iniziative culturali tradizionali e ulteriori. Regolare svolgimento dei lavori di riqualificazione delle strutture sportive
Traguardo atteso (2028)	Assicurare il regolare svolgimento delle iniziative culturali tradizionali e ulteriori. Terminare i lavori di riqualificazione delle strutture sportive

DIMENSIONE DI VALORE PUBBLICO	Benessere digitale
ANALISI DEL CONTESTO	Il Comune di Banari ha attivato nell'annualità 2025, grazie ad un finanziamento PNRR, specifico progetto per l'attivazione di uno sportello di facilitazione digitale per i cittadini, presso il palazzo comunale, con n. 1 risorsa reclutata tramite agenzia di lavoro interinale. Per l'annualità 2026 è stato finanziato il progetto di Consolidamento della rete regionale dei facilitatori digitali in sinergia con gli obiettivi della misura 1.7.2 della missione 1, componente 1, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 26.03.2026 sono state impartite direttive agli uffici per garantire l'erogazione del servizio di facilitazione e formazione per un minimo di 15 ore settimanali con un periodo di operatività non inferiore a cinque mesi e nel limite delle risorse assegnate.
Indicatore di risultato	Continuare ad offrire ai cittadini un valido supporto formativo in termini di acquisizione delle necessarie abilità nella gestione delle diverse pratiche telematiche
Punto di partenza (2025)	Servizio di facilitazione digitale regolarmente svolto da risorsa umana fornita da agenzia interinale.
Traguardo atteso (2026)	Riavvio, previa nuova procedura di individuazione della risorsa umana (il facilitatore), del servizio
Traguardo atteso (2027)	Attivazione del servizio, qualora la Regione erogasse fondi a tal fine
Traguardo atteso (2028)	Attivazione del servizio, qualora la Regione erogasse fondi a tal fine

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi di performance organizzativa (riferiti a tutta l'organizzazione) e di performance operativa (a livello di singola struttura apicale) sono riportati nei seguenti prospetti.

Regolamento performance - Delibera G.C.	
n.	deliberazione della Giunta Comunale n.2 del 09.01.2017, come integrata e modificata da deliberazione G.C. n. 68 del 06.01.2023

2.2.1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

(Tutta l'organizzazione)

Obiettivo di valore pubblico	Per gli obiettivi di performance si rinvia all'allegato Piano della Performance, parte integrante e sostanziale del presente atto
Obiettivo di performance	Per gli obiettivi di performance si rinvia all'allegato Piano della Performance, parte integrante e sostanziale del presente atto
Indicatore di risultato	Per gli indicatori si rinvia all'allegato Piano della Performance, parte integrante e sostanziale del presente atto

2.2.2 OBIETTIVI DI PERFORMANCE OPERATIVA

(Per ciascuna struttura apicale)

Struttura apicale	Per gli obiettivi di performance inerenti ciascun Settore, si rinvia all'allegato Piano della Performance, parte integrante e sostanziale del presente atto
-------------------	---

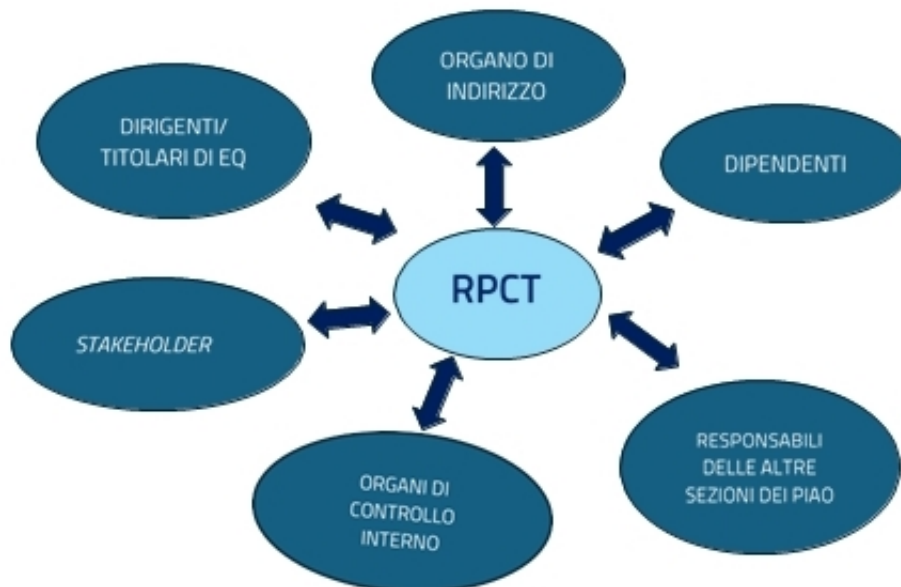
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



Riferimenti:

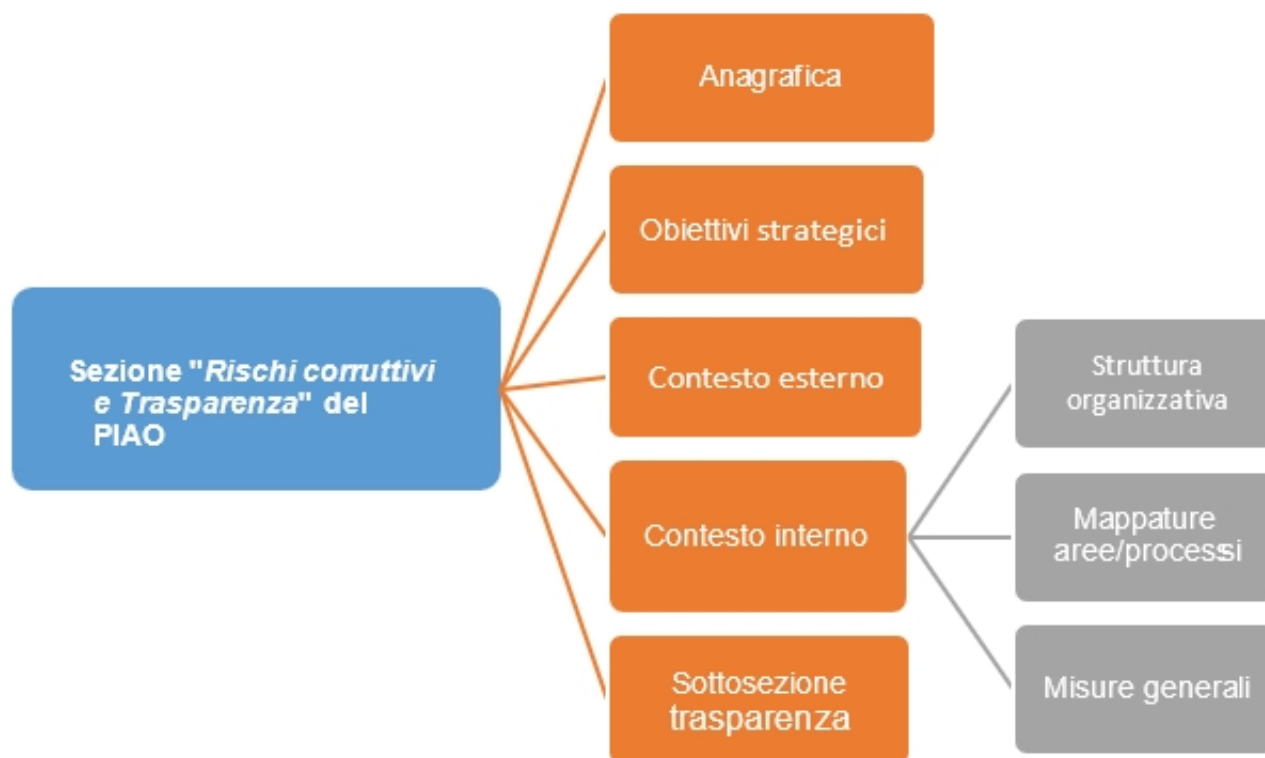
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e aggiornamento 2024
- Deliberazioni ANAC n. 495 del 25-09-2024 e n. 31 del 30 gennaio 2025
- Piano Nazionale Anticorruzione 2025

2.3.1 SOGGETTI COINVOLTI



2.3.2 COMPOSIZIONE DELLA SEZIONE

La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO è così composta.



2.3.3 Anagrafica del comune

Tabella riportata nella SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

Nella logica della semplificazione e di una interpretazione sostanziale della norma, questo ente ha inteso raggruppare, nelle tabelle che seguono, gli elementi essenziali degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza.

Vengono indicati:

- Contesto esterno
- Contesto interno
- Mappatura dei processi
- Identificazione e valutazione dei rischi
- Misure per il trattamento del rischio
- Monitoraggio delle misure
- Monitoraggio D. Lgs. 33/2013

2.3.4 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA



RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
Normativa anticorruzione (PNA, Legge 190/2012 e D. Lgs. 33/2013)	Descrizione
Valutazione del contesto esterno	Quali sono le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione opera che possono favorire rischi corruttivi?
Valutazione del contesto interno	Quali sono le caratteristiche della mission o la struttura organizzativa, che possono influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dell'Amministrazione?
Mappatura dei processi	Quali sono le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, possono esporre l'Amministrazione a rischi corruttivi?
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	Quali sono i rischi, riconducibili ai processi mappati, che si caratterizzano come rilevanti in termini di probabilità e impatto?
Misure per il trattamento dei rischi corruttivi	Quali sono le misure sia generali che specifiche strumentali al contenimento dei rischi corruttivi individuati?
Modalità di monitoraggio dell'attuazione delle misure	Quali sono le modalità di monitoraggio dell'attuazione delle misure di contenimento dei rischi individuate?
Misure per la trasparenza	Quali sono le modalità delle azioni volte ad assicurare la trasparenza e l'accesso civico semplice e generalizzato previste dal D. Lgs. 33/2013 adottate dall'Amministrazione?

Normativa anticorruzione (PNA, Legge 190/2012 e D. Lgs. 33/2013)	
Valutazione del contesto esterno	Per tale parte si rinvia ai dati riportati nella Sez. 2.1.1. "Dimensione del valore pubblico" del presente documento

Valutazione del contesto interno	Considerato che: a) nel 2025 non sono emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; b) nel 2025 non sono state introdotte modifiche organizzative rilevanti; c) gli obiettivi strategici inseriti nel DUP non sono stati sostanzialmente modificati; Tutto ciò considerato, Si confermano le disposizioni del PTPCT 2025-2027, con lievi modifiche rese necessarie per adeguare lo strumento ad alcune rilevanti indicazioni del nuovo PNA 2025-2027, implementando la fase di monitoraggio. Valutazione di impatto del contesto interno: ? rigidità e debolezza della struttura organizzativa, anche a causa della limitata dotazione organica (attualmente sei dipendenti in servizio), in relazione ai numerosi, differenti ed indifferibili adempimenti richiesti al Comune in base a disposizioni normative in continua evoluzione; ? tre settori/aree organizzative (amministrativo-finanziario, socio-culturale, tecnico); ? non sono stati riscontrati episodi di corruzione; ? non risultano indagini nei confronti di dipendenti o amministratori, e neppure procedimenti per responsabilità amministrativa, civile o contabile. I predetti elementi influenzano la valutazione dei rischi (bassi, medi o alti) come esposto di seguito
Mappatura dei processi	MAPPATURA MACRO PROCESSI E PROCESSI: PROCESSI.pdf 
Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi	IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI: IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI.pdf 
Misure per il trattamento dei rischi corruttivi	Misure generali e specifiche per trattamento rischi corruttivi: MISURE GENERALI E MISURE SPECIFICHE PER CONTRASTARE I RISCHI CORRUTTIVI.pdf 
Misure per la trasparenza	Trasparenza 2026-2028: TRASPARENZA 2026 - 2028.pdf 

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO



3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Ente, indicando l'organigramma e il conseguente funzionigramma, con i quali viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici. Organizzazione: L'attuale Struttura Organizzativa e conseguente funzionigramma dell'Ente sono stati approvati con delibera di Giunta n.56 del 2015, qui di seguito riportato.

SETTORE FINANZIARIO AMMINISTRATIVO (Responsabile Angela Pala)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo contabile D N. 1 Istruttore amministrativo C
Servizio di programmazione economico-finanziaria	
Servizio personale	
Servizio tributi	
Servizio affari generali	
Servizi demografici	
SETTORE SOCIO-CULTURALE (Responsabile Lara Murgia)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo pedagista D N. 1 Istruttore amministrativo C (50%)
Servizi sociali	
Servizio pubblica istruzione e cultura	
Servizio sport, tempo libero e promozione del territorio	
SETTORE TECNICO VIGILANZA (Responsabile Silvia Sussarellu)	<u>Personale assegnato</u> N. 1 Istruttore direttivo tecnico D N. 1 Istruttore amministrativo C (50%) N.1 Istruttore di polizia locale C N. 1 Collaboratore tecnico B
Servizio lavori pubblici e manutenzioni	
Servizio urbanistica, ambiente e territorio	
Servizio edilizia privata	
Servizio di polizia locale	

3.2 Organigramma

L'organigramma dell'Ente, strutturato secondo i profili professionali ridefiniti con la Delibera della Giunta Comunale n.59 del 15.09.2023, in attuazione dell'articolo 12 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, è riportato di seguito.

Profilo professionale	Area Funzionari ed Elevate qualificazioni - Funzionario amministrativo contabile
Totale tempo indeterminato	1
Donne	1

Profilo professionale	Area Funzionari ed Elevate qualificazioni - Funzionario specialista in attività culturali e socio assistenziali
Totale tempo indeterminato	1
Donne	1

Profilo professionale	Area Funzionari ed Elevate qualificazioni - Funzionario tecnico manutentivo
Totale tempo indeterminato	1
Donne	1

Profilo professionale	Area degli Istruttori - Istruttore amministrativo
Totale tempo indeterminato	2
Uomini	2

Profilo professionale	Area degli Istruttori - Agente di polizia locale
Totale tempo indeterminato	1
Donne	1

Profilo professionale	Area degli Operatori esperti - Operatore Esperto tecnico
Totale tempo indeterminato	1
Uomini	1

Profilo professionale	Area degli Operatori esperti - Operatore Esperto
Donne	1
Part-time	1
Tempo determinato e somministrazione di lavoro	1

3.3 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE/DA REMOTO

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli 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.

Regolamento performance - Delibera G.C.	
n.	//

3.4 Caratteristiche del lavoro agile

La normativa applicabile al lavoro agile si rinviene in primo luogo nella legge n.124/2015. Successivamente, a causa della situazione emergenziale pandemica da COVID-19, e ai conseguenti necessari provvedimenti restrittivi finalizzati alla tutela della salute pubblica, il lavoro agile è stato ripensato come nuova modalità organizzativa del lavoro, tanto da essere stato regolamentato in sede di Contrattazione collettiva di comparto. Il CCNL 16/11/2022 prima (art. 63 e ss.) e 23.02.2026 poi (art. 40 e ss.) completano infatti il quadro normativo in materia.

L'ente sta valutando le particolari condizioni e le attività che possano consentire una maggiore efficienza qualora rese in smart working, e, in particolare, le situazioni richiedenti speciali accorgimenti di conciliazione vita-lavoro così da proporre, nel 2026, una propria regolamentazione in sede di confronto sindacale ai fini dell'adozione.

3.4.1 Finalità

Contributi al miglioramento delle performance	//
Condizioni abilitanti	La normativa applicabile al lavoro agile si rinviene in primo luogo nella legge n.124/2015. Successivamente, a causa della situazione emergenziale pandemica da COVID-19, e ai conseguenti necessari provvedimenti restrittivi finalizzati alla tutela della salute pubblica, il lavoro agile è stato ripensato come nuova modalità organizzativa del lavoro, tanto da essere stato regolamentato in sede di Contrattazione collettiva di comparto. Il CCNL 16/11/2022 prima (art. 63 e ss.) e 23.02.2026 poi (art. 40 e ss.) completano infatti il quadro normativo in materia. L'ente sta valutando le particolari condizioni e le attività che possano consentire una maggiore efficienza qualora rese in smart working, e, in particolare, le situazioni richiedenti speciali accorgimenti di conciliazione vita-lavoro così da proporre, nel 2026, una propria regolamentazione in sede di confronto sindacale ai fini dell'adozione.

3.4.2 Modalità

Frequenza	//
Fasce di contattabilità	//
Fascia di inoperabilità	//
Accordo individuale	//

3.4.3 Soggetti

Criteri per accesso	La normativa applicabile al lavoro agile si rinviene in primo luogo nella legge n.124/2015. Successivamente, a causa della situazione emergenziale pandemica da COVID-19, e ai conseguenti necessari provvedimenti restrittivi finalizzati alla tutela della salute pubblica, il lavoro agile è stato ripensato come nuova modalità organizzativa del lavoro, tanto da essere stato regolamentato in sede di Contrattazione collettiva di comparto. Il CCNL 16/11/2022 prima (art. 63 e ss.) e 23.02.2026 poi (art. 40 e ss.) completano infatti il quadro normativo in materia. L'ente sta valutando le particolari condizioni e le attività che possano consentire una maggiore efficienza qualora rese in smart working, e, in particolare, le situazioni richiedenti speciali accorgimenti di conciliazione vita-lavoro così da proporre, nel 2026, una propria regolamentazione in sede di confronto sindacale ai fini dell'adozione.
Priorità	//
Profili, settori ed attività non remotizzabili	//
Personale in lavoro agile	//

3.5 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Profilo professionale	Funzionario amministrativo contabile
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	1
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, non sono previste cessazioni nel triennio considerato, si autorizzano forme di lavoro flessibile, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, al fine di garantire le funzioni fondamentali interessate.
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti.

Profilo professionale	Funzionario specialista in attività culturali e socio assistenziali
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	1
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, non sono previste cessazioni nel triennio considerato, si autorizzano forme di lavoro flessibile, si autorizzano forme di lavoro flessibile, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, al fine di garantire le funzioni fondamentali interessate.
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti.

Profilo professionale	Funzionario tecnico manutentivo
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	1
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, non sono previste

	cessazioni nel triennio considerato, si autorizzano forme di lavoro flessibile, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, al fine di garantire le funzioni fondamentali interessate.
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti.

Profilo professionale	Istruttore amministrativo
Personale in servizio al 31/12/2025	2
Cessazioni previste nel triennio 2026-2028	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	2
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, è prevista nel corso del primo semestre del 2028 la collocazione a riposo per il raggiungimento del diritto a pensione di un istruttore. Si autorizzano forme di lavoro flessibile, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, al fine di garantire le funzioni fondamentali interessate e nelle more della copertura definitiva del posto che si renderà vacante nel 2028.
Unità da inserire nel 2028	1
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, nel caso di assenze a/o cessazioni non programmabili, e nelle more della copertura definitiva del posto che si renderà vacante nel 2028, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti. Si elaborerà nel corso del triennio la strategia di copertura del fabbisogno a tempo indeterminato per il posto vacante a decorrere dal 2028.

Profilo professionale	Agente di polizia locale
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	1
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, non sono previste cessazioni nel triennio considerato, si autorizzano forme di lavoro flessibile, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, al

	fine di garantire le funzioni fondamentali interessate.
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, per il caso di assenze e/o cessazioni non programmabili, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti.

Profilo professionale	Operatore esperto tecnico
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Cessazioni previste nel triennio 2026-2028	1
Fabbisogni previsto (personale in servizio al 31/12/2028)	1
Motivazione	Si prevede il mantenimento dell'attuale dotazione, è prevista nel corso del secondo semestre del 2028 la collocazione a riposo per il raggiungimento del diritto a pensione dell'operatore esperto. Si autorizzano forme di lavoro flessibile, qualora dovessero emergere necessità di sostituzione, al fine di garantire le funzioni fondamentali interessate e nelle more della copertura definitiva del posto che si renderà vacante nel 2028.
Unità da inserire nel 2028	1
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Si autorizza, nel caso di necessità di sostituzione, e nelle more della copertura definitiva del posto che si renderà vacante nel 2028, la copertura a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n.311/2004, dell'articolo 92 del Decreto legislativo n.267/2000, dell'articolo 18 del CCNL Funzioni locali 23.02.2026 o forme miste tra i suddetti istituti. Si elaborerà nel corso del triennio la strategia di copertura del fabbisogno a tempo indeterminato per il posto vacante a decorrere dal 2028.

Profilo professionale	Operatore esperto a tempo determinato e parziale 83,33%
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Cessazioni previste nel triennio 2026-2028	1
Motivazione	Si autorizza la prosecuzione del contratto a tempo parziale (30 ore) e determinato, esclusivamente in attuazione del Programma regionale Sardegna Lavorabile, di cui all'articolo 8, comma 46, istituito con la Legge Regionale n.48/2018 e interamente finanziato dalla Regione Autonoma della Sardegna. La prosecuzione del contratto è attualmente definita al 31.12.2027 (attuale limite temporale di

	copertura finanziaria stabilito dalla Regione) come indicato nelle comunicazioni regionali n.2031 del 08.07.2025 e n.2742 del 09.09.2025. La spesa per l'assunzione indicata non rientra nel limite previsto dall'articolo 33 del Decreto legge n.34/2019, né del limite generale di spesa del personale (spesa storica consuntivo 2008) espresso nell'articolo 1, comma 562, Legge n.296/2006, in quanto eterofinanziata e destinata specificatamente all'assunzione della figura professionale indicata.
Unità da inserire nel 2026	1
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Prosecuzione del contratto a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato fino al 31.12.2027 salvo rifinanziamento della misura da parte della Regione Sardegna.

Profilo professionale	Istruttore con funzioni di facilitazione digitale
Personale in servizio al 31/12/2025	1
Cessazioni previste nel triennio 2026-2028	1
Motivazione	La Legge Regionale n.1 del 2026, all'articolo 12, comma 9, ha stanziato le risorse destinate al consolidamento della Rete regionale dei punti di facilitazione digitale, in attuazione di tale norma, con Delibera della Giunta regionale n.7/18 del 18.02.2026 le risorse sono state destinate al consolidamento dei punti di facilitazione attivati attraverso risorse PNRR alla data del 31.12.2025. L'ente ha partecipato al relativo avviso pubblico e ha ottenuto l'assegnazione di Euro 13.333,30. La Giunta comunale, con Delibera n.14 del 26.03.2026, ha definito di garantire l'erogazione del servizio di facilitazione e formazione digitale per un minimo di 15 ore settimanali, con un'operatività non inferiore a cinque mesi e, comunque, nel limite delle risorse assegnate. La spesa per l'assunzione indicata non rientra nel limite previsto dall'articolo 33 del Decreto legge n.34/2019, né del limite generale di spesa del personale (spesa storica consuntivo 2008) espresso nell'articolo 1, comma 562, Legge n.296/2006, in quanto eterofinanziata e destinata specificatamente all'assunzione della figura professionale indicata.
Unità da inserire nel 2026	1
Modalità di inserimento (strategia di copertura del fabbisogno)	Somministrazione di lavoro di un istruttore con funzioni di facilitazione digitale per un impegno orario tra le 15 e le 18 ore settimanali, per un periodo minimo di cinque mesi e fino a capienza delle risorse assegnate, salvo rifinanziamento della misura.

3.5.1 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - ALLEGATI

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti: Prospetto inerente la programmazione del fabbisogno del personale 2026-2028, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 13.05.2026, che dà atto del rispetto delle previsioni sulla capacità assunzionale e sui limiti di spesa in materia di personale, corredato del parere favorevole dell'organo di revisione contabile.

3.6 TRATTENIMENTO IN SERVIZIO

Non si prevede il trattenimento in servizio di personale che abbia maturato o che maturerà nel triennio il diritto a pensione.

3.7 PROGRAMMA DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Gli assi portanti per il 2026-2028 sono:

- a) organizzare l'offerta di formazione in coerenza con il nuovo Piano strategico nazionale che ci fornisce una articolata serie di indicazioni di massima sulle logiche da adottare e il focus da centrare come traduzione dei contenuti del PNRR;
- b) adottare la logica del PIAO (Piano integrato delle attività e dell'organizzazione) individuando obiettivi annuali e pluriennali.
- c) progettare, programmare e organizzare l'offerta formativa "in riferimento allo sviluppo delle competenze, in particolare alle competenze necessarie per il cambiamento e innovazione nell'ente e agli obiettivi mission e di servizio dell'ente. A tal punto ci si avvale anche del supporto offerto

dall'ANCI con l'iniziativa “**Piccoli Comuni**”, della Piattaforma “**Syllabus**” del Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'Accademia dei Comuni digitali, un'azione realizzata nell'ambito dell'Accordo tra la Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento per la trasformazione digitale e l'ANCI;

- d) accogliere le indicazioni del PNRR per organizzare percorsi formativi articolati per target mirati (al fine di aumentare la qualificazione dei contenuti), se possibile certificati dentro un sistema di accreditamento;
- e) adottare la logica di rete per usare al meglio sinergie nel progettare ed erogare formazione (risorse, idee, sperimentazioni) con università, aziende private presenti, associazione di enti etc. In tale ambito l'ente darà corso alla realizzazione di forme di gestione associata con altri enti locali, **in particolare tramite l'Unione dei Comuni** che già da anni raccoglie i fabbisogni formativi dei Comuni aderenti e predispone un programma formativo adeguato.

Gli obiettivi strategici per il 2025-2027 sono, coerentemente a quanto previsto nella **Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione – del 14.01.2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**:

- formazione/aggiornamento a tutti i dipendenti in materia di sicurezza sul lavoro e antincendio e specifica formazione agli addetti;
- formazione/aggiornamento a tutti i dipendenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- formazione in materia di affidamento/esecuzione di lavori, forniture, servizi;
- formazione in altre materie sulla base delle necessità che verranno segnalate dagli uffici e vagliate in base alle disponibilità finanziarie.
- sviluppare le competenze trasversali per il personale di comparto;
- garantire una formazione permanente del personale a partire dalle competenze digitali. In particolare il miglioramento delle competenze digitali supporta i processi di semplificazione e digitalizzazione previsti negli obiettivi strategici M1_4.4.1 Completamento della transizione digitale dell'Ente per il miglioramento dei servizi resi (anche interni) in un'ottica di trasparenza, informatizzazione e di semplificazione dei processi e dei procedimenti dell'Ente;
- rafforzare le competenze manageriali e gestionali per i funzionari responsabili di servizi;
- predisporre la formazione mirata al nuovo personale in entrata, e la formazione mirata per i percorsi di riqualificazione e ricollocazione di personale in nuovi ambiti operativi o nuove attività;

La formazione del personale è gestita come funzione associata in seno all'Unione di Comuni Meilogu.

L'ente, in autonomia e senza oneri aggiuntivi, ha effettuato l'abilitazione al programma di formazione per il personale della pubblica amministrazione “Syllabus”, e ha successivamente provveduto a censire e abilitare i dipendenti interessati. Sentiti i dipendenti e sulla base delle funzioni assegnate, si provvederà a predisporre un piano di formazione da fruire in autonomia sulla piattaforma Syllabus.

Caratteristiche della formazione - Priorità strategiche
Leadership e soft skills

Transizione amministrativa
Transizione digitale
Transizione ecologica
Principi e valori trasversali
Informazioni rilevanti
Risorse disponibili
Misure per l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione

3.8 ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE MEDIANTE STRUMENTI TECNOLOGICI

Tutti i processi dell'ente vanno progressivamente semplificati e reingegnerizzati mediante lo sviluppo e l'implementazione di supporti tecnologici e la digitalizzazione, in particolare le attività e i processi che sono in progressivo corso di informatizzazione sono:

Struttura interna interessata	Tutti i Settori dell'Ente
Procedure oggetto di semplificazione e reingegnerizzazione	Si rinvia a quanto disposto dal Manuale di gestione documentale, comprensivo di n. 5 allegati, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 20.11.2025, parte integrante e sostanziale in appendice al presente atto.

3.9 AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ FISICA E DIGITALE



Intervento	Obiettivo: Sito web istituzionale - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili)
Tempi di adeguamento	31/12/2026

Intervento	Obiettivo: Formazione - Intervento: aspetti normativi
Tempi di adeguamento	31/12/2026

3.10 AZIONI FINALIZZATE AL PIENO RISPETTO DELLA PARITÀ DI GENERE E ALL'INCLUSIONE SOCIALE

Comitato Unico Garanzia	
Costituito (SI/NO)	☒ Si
Estremi atto	Provvedimento del Segretario Comunale prot. n. 3198 del 06.12.2021

Piano Azioni Positive	
Approvato (SI/NO)	☒ No
Estremi atto	Il piano, previo parere favorevole espresso sulla proposta dalla Consiglieria di parità effettiva della Città Metropolitana di Sassari con nota del 30.03.2026 e dal Comitato Unico di garanzia con nota del 13.04.2026, viene approvato all'interno del PIAO 2026-2028, costituendone, quale allegato, parte integrante e sostanziale.

4 MONITORAGGIO



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 e già indicate nella relativa sezione.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance viene effettuato dal Nucleo di valutazione/OIV (link alla relazione sulla performance).

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, sulla base delle istruzioni dell’ANAC (link alla sottosezione di Amministrazione Trasparente:

<https://sol.comune.banari.ss.it/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/173>).