



Comune di PALO DEL COLLE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	5
1.1 Analisi del contesto esterno	5
1.2 Analisi del contesto interno	5
1.2.1 Organigramma dell'Ente	5
1.2.2 La mappatura dei processi	7
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
2.1 Valore pubblico	8
2.2. Performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	9
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	9
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	16
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	18
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	18
2.3.5 Programmazione della trasparenza	18
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	19
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente	19
3.1.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2023	19
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	19
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	24
3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	25
3.2 Organizzazione del lavoro agile	26
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	27
3.4 Piano triennale della formazione	28
4. MONITORAGGIO	28

ALLEGATI

- *ALLEGATO 1 – Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza – Aggiornamento 2024*
- *ALLEGATI 2 – Mappature Aree di Rischio Generali e Specifiche*
- *ALLEGATO 3 - Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza – Obblighi di Pubblicazione*
- *ALLEGATO 4 - Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza – Disposizioni per l'Accesso Civico*
- *ALLEGATO 5 – Tabella Obiettivi Performance 2024*
- *ALLEGATO 6 – Misure per Promuovere la Parità di Genere*
- *ALLEGATO 7 – Piano delle Azioni Positive 2024 - 2026*
- *ALLEGATO 8 – Delibera Piano del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026*
- *ALLEGATO 9 – Piano del Fabbisogno di Personale 2024 – 2026*
- *ALLEGATO 10 – Piano della Formazione 2024 - 2026*

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi

all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 20/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024 - 2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 20/12/2023

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE ED ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: Comune di Palo del Colle

Indirizzo: Via Umberto I, 56 - 70027 Palo del Colle (BA)

Codice Fiscale: 80021630720

P.IVA: 04375490721

Rappresentante Legale: Sindaco Tommaso Amendolara

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 51 unità di personale di cui 49 a tempo indeterminato, 2 a tempo determinato

Telefono: 080-9914214

Sito internet: <https://www.comune.palodelcolle.ba.it>

E-Mail: sindaco@comune.palodelcolle.ba.it

PEC: protocollo.palodelcolle@pec.rupar.puglia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

Per il contesto esterno si rinvia all'analisi contenuta nella **Sezione Strategica dell'aggiornamento del DUP per gli anni 2024-2026**, aggiornamento approvato con *Deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 06.02.2024*.

1.2 Analisi del contesto interno

Per il contesto interno si rinvia all'analisi contenuta nella **Sezione Strategica dell'aggiornamento del DUP per gli anni 2024-2026**, aggiornamento approvato con *Deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 06.02.2024*.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 36 del 30/07/2020.

Settore Affari Generali - Attività culturali e ricreative		Settore Economico Finanziario - Tributi	
<p>Servizi Generali</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ufficio Albo informatico e Protocollo informatico, dei flussi documentali e dell'archivio * Ufficio di supporto alla Segreteria Generale, Sindaco, Giunta e Presidenza del Consiglio comunale e gestione degli Organi Istituzionali * Ufficio notifiche * Ufficio di supporto per contratti pubblici e privati e per gestione contrattuale dei beni patrimoniali * Servizi cimiteriali * Ufficio Agricoltura - UMA 	<p>Servizio Attività culturali e ricreative</p> <ul style="list-style-type: none"> * Biblioteca Comunale - Archivio storico * Pubblica istruzione * Attività culturali - Sport (manifestazioni e gestione amministrativa ed economica degli impianti sportivi) - Turismo e Spettacoli - Marketing per la valorizzazione del territorio e promozione del patrimonio storico-artistico e dei prodotti tipici locali - Gemellaggi * Pari Opportunità * Organismi di partecipazione e Cittadinanza attiva 	<p>Servizio Finanziario</p> <ul style="list-style-type: none"> * Bilancio e Contabilità * Programmazione e Controllo di gestione * Provveditorato/Economato * Partecipazioni in enti, organismi e società * Gestione economica del Personale e degli Organi Istituzionali 	<p>Servizio Entrate Tributarie</p> <ul style="list-style-type: none"> * Imposte e Tasse locali * (Tributi minori: Occupazione suolo pubblico, Pubblicità, Affissioni, ecc.) * Riscossione e recupero evasione fiscale

Settore Lavori Pubblici		Servizi Demografici - Contenzioso - Commercio - Personale			
<p>Servizio Lavori Pubblici</p> <ul style="list-style-type: none"> * Programmazione ed esecuzione lavori pubblici * Espropri * Edilizia Residenziale Pubblica * Manutenzioni impianti, impiantistica sportiva, strade e patrimonio edilizio * Illuminazione pubblica e gestione piano energetico * Verde Pubblico e Arredo urbano * Sicurezza sul lavoro - Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 	<p>Servizio Informatico e innovazione tecnologica</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ufficio Informatico - CED - Amministrazione digitale * I.T.C. - tecnologie dell'informazione e della comunicazione 	<p>Servizi Demografici</p> <ul style="list-style-type: none"> * Anagrafe e Stranieri * Statistica e censimenti * Stato Civile * Elettorale * Leva * Toponomastica 	<p>Servizio Contenzioso</p> <ul style="list-style-type: none"> * Servizio Contenzioso (incluso il Contenzioso Tributario se non gestito con la costituzione in giudizio del Responsabile dell'Ufficio Tributi) * Ufficio Procedimenti disciplinari (UPD) 	<p>Servizio Commercio</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ufficio Commercio e attività produttive * Ufficio di supporto al Distretto Urbano del Commercio (DUC) 	<p>Servizio Personale</p> <ul style="list-style-type: none"> * Programmazione del fabbisogno di personale * Gestione giuridica del personale * Ufficio di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

Settore Polizia Locale - Ambiente	Servizi Sociali	Settore Urbanistica ed Edilizia privata
<p>Servizi P.L. - Igiene e Ambiente</p> <ul style="list-style-type: none"> * Polizia Locale e sicurezza urbana * Protezione Civile * Polizia amministrativa - Attivitàannonaria - Fiere e Mercati * Viabilità e gestione Piano di mobilità * Igiene e Ambiente - Randagismo 	<p>Servizi Sociali</p> <ul style="list-style-type: none"> * Servizi Sociali (assistenza per minori, diversamente abili, anziani, donne, famiglie vulnerabili, progetti di carattere sociale, politiche sociali di sostegno all'abitazione e ai canoni di locazione, prestazioni sociali agevolate, SPRAR, autorizzazioni all'esercizio di servizi e strutture, ecc.) * Progetti di servizio civile * Attività di supporto al Coordinamento istituzionale e all'Ufficio Piano di Zona 	<p>Urbanistica</p> <ul style="list-style-type: none"> * Sportello Unico Edilizia - Edilizia Privata * Abusivismo edilizio * Programmi e Piani urbanistici - Pianificazione mobilità urbana

1.2.2 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della **distribuzione dei processi mappati**, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, **fra le Aree/Settori di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente**.

Unità organizzativa	Numero processi
Settore Affari Generali - Attività culturali e ricreative	14
Settore Economico Finanziario - Tributi	4
Settore Lavori Pubblici	4
Servizi Demografici - Contenzioso - Commercio - Personale	6
Settore Polizia Locale - Ambiente	6
Servizi Sociali	1
Settore Urbanistica ed Edilizia privata	2
Tutti i Settori	5

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la **distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio** come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	2
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	3
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	2
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	4
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	1
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	5
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	3

ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	3
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)	3
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	2
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	1
ARS - N) Attivita' funebri e cimiteriali (specifica)	1
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	1
Altre aree di rischio specifiche rispetto a quelle individuate dalla Legge	22

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda ai vari allegati “**Allegato 2 – Mappatura ARG**”.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Il Comune di Palo del Colle nel corso del 2024 ha intenzione di integrare il presente PIAO con i propri obiettivi di Valore Pubblico, con un sistema che permetterà di:

- Misurare attraverso indicatori specifici **la generazione di Valore Pubblico** in senso ampio (ovvero senza legami con l'attività specifica dell'Ente)
- l'impatto prodotto dall'azione dell'Amministrazione (Valore Pubblico in senso ampio) ovvero dalla coerenza dei Piani integrati nel PIAO rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico (**contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione**).

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. La misurazione

dei risultati raggiunti in termini di performance individuale costituisce metro di valutazione per la premialità dei Dirigenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance organizzativa di unità organizzativa e di performance individuale assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI UNITÀ ORGANIZZATIVA
Settore Affari Generali - Attività culturali e ricreative	7
Settore Economico Finanziario - Tributi	9
Settore Lavori Pubblici	6
Servizi Demografici - Contenzioso - Commercio - Personale	6
Settore Polizia Locale - Ambiente	6
Servizi Sociali	7
Settore Urbanistica ed Edilizia privata	8

Per il dettaglio relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed agli obiettivi dell'Ente si rimanda al relativo allegato al presente documento (**Allegato 5**).

Performance funzionale al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico

In considerazione degli obiettivi di Valore Pubblico di cui l'Ente si doterà ed il Piano degli Obiettivi in allegato, si dovranno andare a collegare alcuni di tali obiettivi agli obiettivi di Valore Pubblico: se infatti l'Unità Organizzativa raggiungerà gli obiettivi che si è prefissata come Performance **avrà contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico**.

Verranno pertanto predisposte delle tabelle aventi la funzione di mostrare la correlazione tra Obiettivi di Valore Pubblico e Obiettivi di Performance ad essi collegati.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITÀ
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PIAO SEZIONE 2.3	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza il dott. Pietro Lorè nominato con Decreto Sindacale n. 2 del 7 febbraio 2024, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano; - obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza; - obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "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";</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il

	<p>1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p><u>In materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione; - segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013; - ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato. <p><u>In materia di whistleblowing:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ricevere e prendere in carico le segnalazioni; - porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute. <p><u>In materia di inconferibilità e incompatibilità:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive; - segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC. <p><u>In materia di AUSA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del 	<p>piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <ul style="list-style-type: none"> - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”. <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, <i>“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”</i>.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione</p>
--	--	--

	PIAO SEZIONE 2.3.	
Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)	Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante è l'Ing. Vincenzo Scicutella, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.	Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.
Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> - Svolgono attività informative nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); - partecipano al processo di gestione del rischio; - propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001) - propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001); - assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; - adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); - osservano le misure contenute nel PIAO SEZIONE 2.3 (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); - provvedono al monitoraggio 	Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

	<p>delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti</p> <ul style="list-style-type: none"> - suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio. 	
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale</p>	

<p>I dipendenti</p>	<p>Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi.</p> <p>Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.</p> <p>Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D..</p>	
<p>Collaboratori esterni</p>	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	<p>Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.</p> <p>E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.</p>

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza

dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Nucleo di valutazione (OIV / NIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Dirigenti ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei Conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Palo del Colle in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019, ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

- **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.
- **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
- **Attribuzione** di un livello di rischiosità a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Critico	Elevato	Rilevante	Moderato	Scarso
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	-	-	2	-	-
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)			3		
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico					2

diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)					
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	-	-	4	-	-
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	-	-	1	-	-
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	-	-	5	-	-
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	-	-	2	1	-
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	-	-		3	-
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)	-	-	3	-	-
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	-	-	2	-	-
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	-	-		1	-
ARS - N) Attivita' funebri e cimiteriali (specifica)	-	-		1	-
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	-	-	1	-	-
Altre Aree di Rischio rispetto a quelle individuate dalla Legge	-	-	3	19	-

Si rimanda all'**Allegato 1** del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata

per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La programmazione delle misure “generalì” di prevenzione della corruzione e trasparenza, le azioni e gli indicatori sono riportati di seguito nonché nell'**Allegato 1**.

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio come specificato nell'**Allegato 1**.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'**Allegato 3** del presente Piano sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente

3.1.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre del 2023

La distribuzione del personale nei 4 profili di ruolo, il monte ore settimanale contrattuale e la programmazione delle assunzioni per profilo sono contenute nella seguente tabella.

DOTAZIONE ORGANICA			
Profilo	Full Time	Part Time	In programmazione
Funzionari ed Elevate Qualificazioni amministrativo	13	-	3 Full Time in sostituzione di 3 Full Time in pensionamento / dimissioni
Istruttori	24	1	5 Full Time in sostituzione di 4 full time e 1 part time in pensionamento / dimissioni
Operatori Esperti	9	6	10 (8 full time e 2 part time) in sostituzione di 4 full time e 6 part time in pensionamento / dimissioni
Operatori	-	-	
TOTALE	46	7	18 (16 full time e 2 part time) in sostituzione di 11 full time e 7 part time in pensionamento / dimissioni

Relativamente all'organizzazione dell'Ente si rimanda all'organigramma pubblicato nella sottosezione 1.2.1.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

Il Piano di Azioni Positive del Comune di Palo del Colle si pone come obiettivo quello di dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità e di uguaglianza di genere.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure speciali, in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e temporanee in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

L'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006) stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sono tenuti a predisporre ed attuare "Piani di azione positive", tendenti a rimuovere, nel loro ambito rispettivo, gli ostacoli che di fatto impediscono la piena ed effettiva realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario tra generi non inferiore a due terzi.

L'art. 42 del medesimo Codice definisce le azioni positive come "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro", in

particolare indica tra le possibili azioni positive, la necessità di:

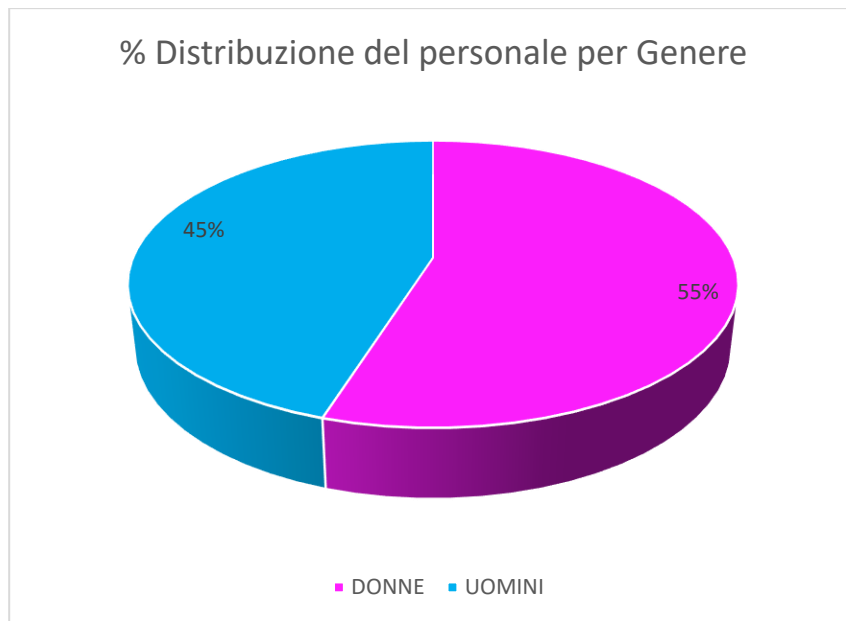
- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità (la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE) specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. In particolare sottolinea l'importanza dell'impulso che le pubbliche amministrazioni possono fornire nello svolgimento di un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche lavorative interne. Individua precisi strumenti a tal fine quali: l'aumento della presenza di donne nelle posizioni di vertice, lo sviluppo di buone pratiche finalizzate a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, lo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane orientate al genere.

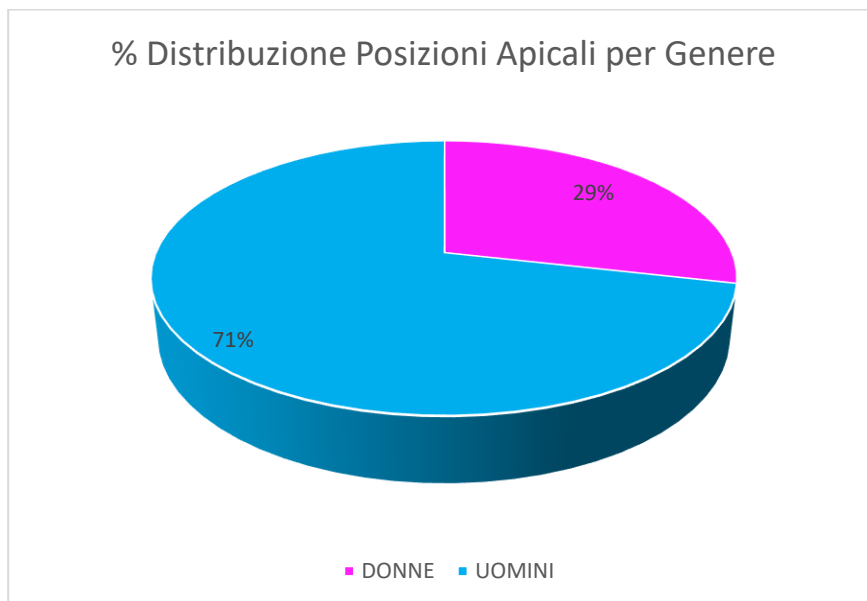
Un altro fondamento normativo rilevante va individuato nell'art. 21 della legge n. 183/2010, il quale ha modificato alcune disposizioni del testo unico del pubblico impiego in materia di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle Amministrazioni Pubbliche. Attualmente il decreto legislativo n. 165/2001, proprio a seguito della modifica operata, all'art. 7 prevede che "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

L'analisi dell'attuale situazione del personale dipendente in servizio a tempo determinato ed indeterminato, alla data dell'01/01/2024, presenta il seguente quadro di raffronto tra uomini e

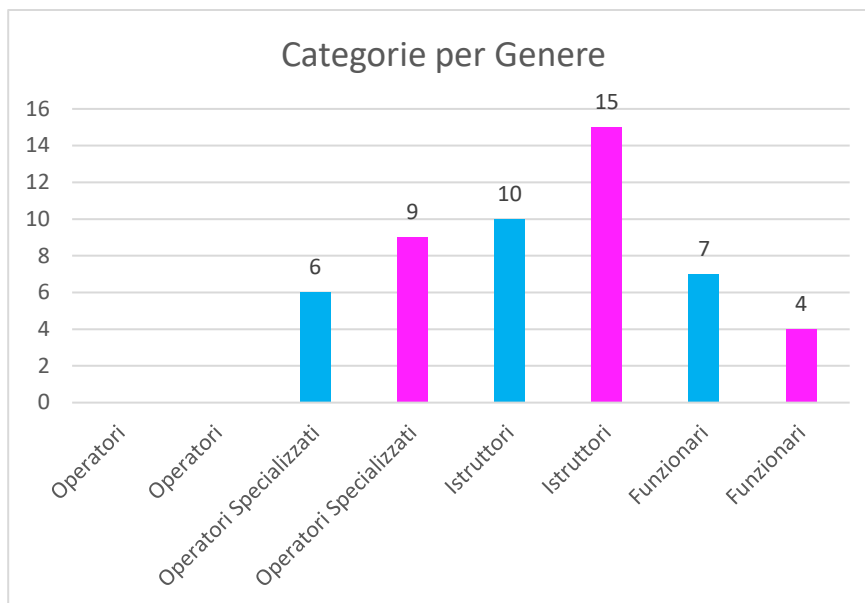
donne che lavorano nell'Ente:



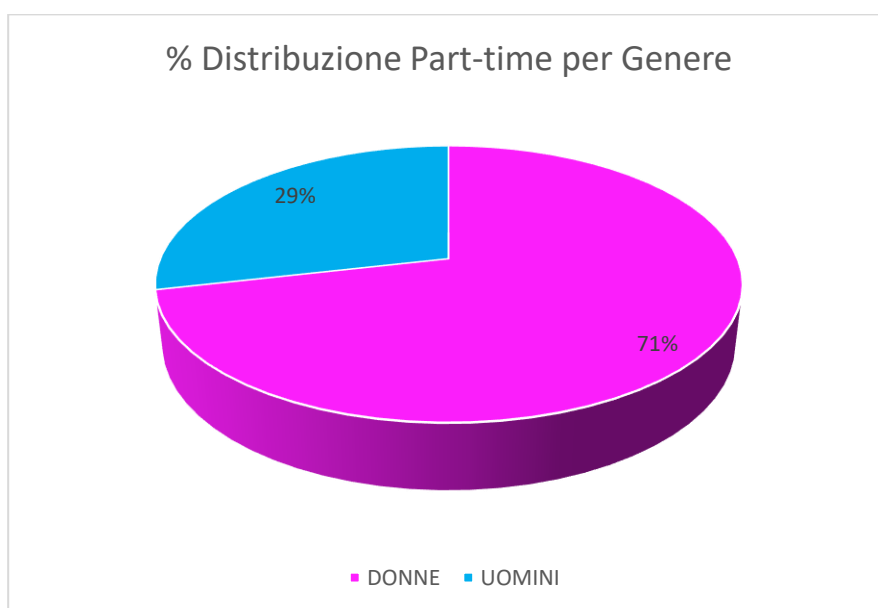
La **distribuzione del personale** vede una leggera prevalenza di genere femminile (appena sopra il 50%).



La **distribuzione dei ruoli apicali** vede una prevalenza di genere maschile (il 70% del totale).

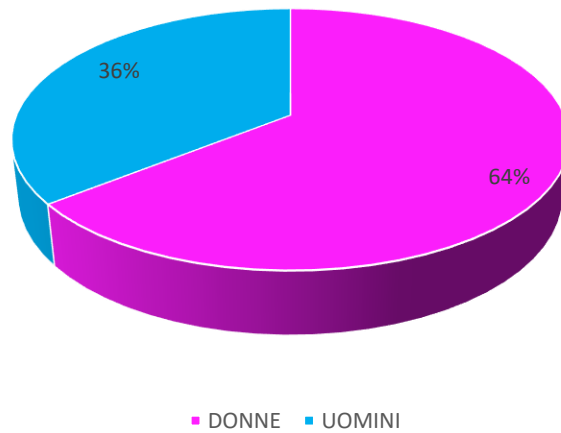


La **distribuzione del personale nei ruoli per genere**, evidenzia prevalenza di genere femminile tra gli Istruttori e gli Operatori Specializzati, mentre è quasi la metà nel ruolo di Funzionari.



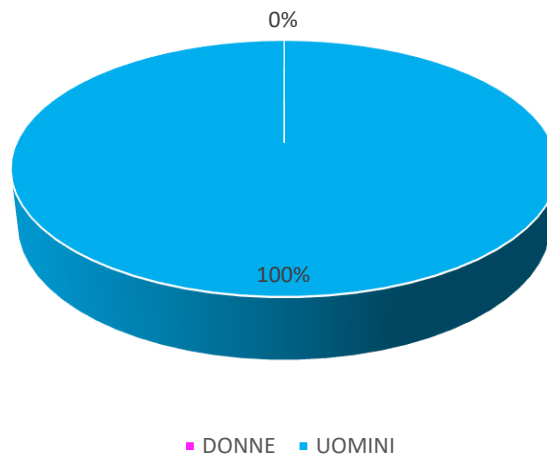
Il dato sul **part-time** rispecchia un po' la nostra società, in cui sono spesso le donne a richiedere questo istituto per poter accudire – solitamente – i figli piccoli.

% Distribuzione personale che usufruisce della L. 104 per Genere

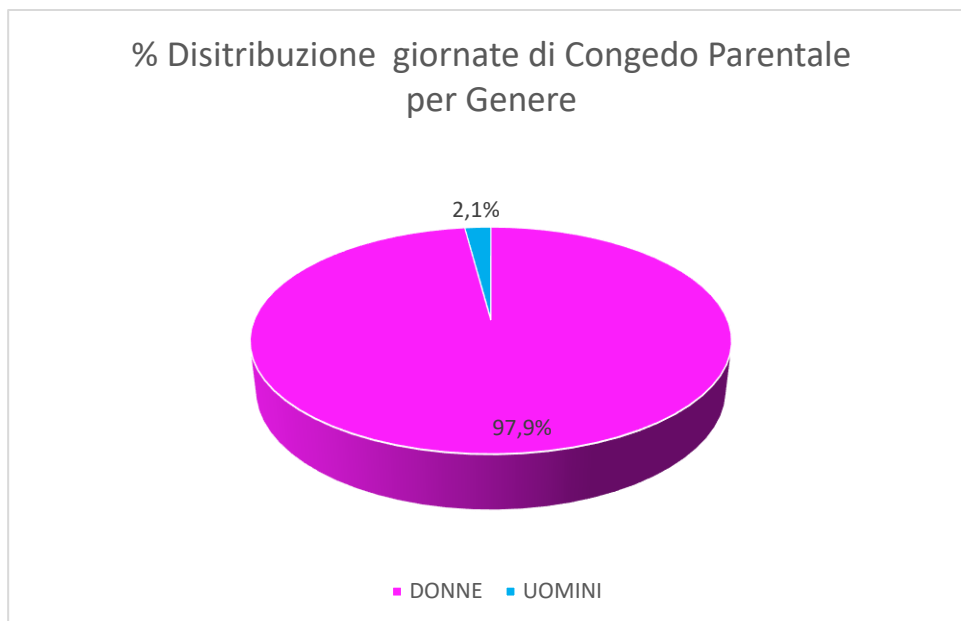


Il dato relativo alla fruizione dei **permessi ex-Legge 104/1992** evidenzia ancora una volta come siano le donne a sfruttare le opportunità date da questo istituto, frequentemente utilizzato per l'accudimento di persone con problemi di salute (al netto di situazioni in cui gli stessi richiedenti sono gli interessati da tali benefici legati alla cura della salute).

% Richiesta Lavoro Agile per Genere



Il lavoro agile è scarsamente utilizzato dal personale e l'unica richiesta (peraltro riferita al telelavoro) proviene da un dipendente di genere maschile.



Il dato che torna a rispecchiare quella che è la cultura prevalente nel nostro paese è invece quello relativo alle **ore di congedo parentale** (esclusa la maternità), che vede praticamente esclusivamente le donne fare ricorso a questo istituto.

∞

Il Comune di Palo del Colle ha approvato il proprio Piano triennale delle azioni positive 2024-2026 (**Allegati 6 e 7**) con deliberazione n. 19 del 08/03/2024, previo conseguimento del parere favorevole del Comitato Unico di Garanzia (CUG) del Comune di Palo del Colle, giusto verbale di approvazione di cui al prot. n. 4139 del 23/02/2024 e della Consigliera di Parità della Regione Puglia, giusta nota positiva prot. n. 4623/24.

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Comune di Palo del Colle in ambito digitalizzazione ha messo in programmazione per il triennio 2024 – 2026 la realizzazione dei progetti legati alle misure del PNRR della Misura 1.

Si riporta di seguito uno schema riepilogativo delle misure per le quali l'Ente ha presentato domanda:

N	MISURA PNRR	IMPORTO
1	Misura 1.4.4 - SPID CIE ” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”	14.000,00 €
2	Misura 1.4.3 APP IO ” - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”	6.552,00 €
3	Misura 1.4.1 ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI - COMUNI (APRILE 2022) ” - M1C1 PNRR Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”	280.932,00 €
4	Misura 1.4.5 'Piattaforma Notifiche Digitali ” Comuni (Settembre 2022)” - PNRR M1C1 Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	59.966,00 €
5	Misura 1.4.3 PagoPA - Missione 1 Componente 1 del PNRR, finanziato dall’Unione europea nel contesto dell’iniziativa Next Generation EU - Investimento 1.4 “SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE”	71.019,00 €
6	Investimento 1.2 ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI COMUNI (APRILE 2022) ’ - M1C1 PNRR	252.118,00 €
7	Piattaforma Digitale Nazionale Dati - COMUNI (OTTOBRE 2022) ” - PNRR M1C1 Investimento 1.3 “DATI E INTEROPERABILITÀ	30.515,00 €

3.1.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell’amministrazione, evidenziando anche in questo caso che **la salute finanziaria contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico** e pertanto **tali indicatori incidono su tutti gli obiettivi di Valore Pubblico dell’Ente**. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

CODICE INDICATORE	INDICATORE	UNITA' DI MISURA	DIREZIONE	FLAG	BASELINE	NOTE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3	RISULTATO ANNO 1
ICD1	Incidenza spese rigide (ripiano del disavanzo debito e personale) su entrate correnti	15,49%	Mantenimento	=	NO		NO	NO	NO	
ICD2	Valutazioni esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno (si/no)	SI	Mantenimento	=	NO		NO	NO	NO	

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il Comune di Palo del Colle non ha approvato il proprio Piano Organizzativo del Lavoro Agile (in programma per l'anno 2024) ma attualmente è vigente un regolamento approvato con deliberazione di Giunta n. 157 del 29/12/2023.

Rispetto al Valore Pubblico, anche in questo caso di evidenza che **la possibilità di poter svolgere il proprio lavoro anche da remoto impatterà positivamente sul raggiungimento di tutti gli obiettivi di Valore Pubblico** poiché i dipendenti non vengono vincolati ad essere fisicamente presso il proprio posto di lavoro per poter portare avanti la propria attività. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il triennio **2024 – 2026** sono previste le seguenti assunzioni:

ANNO 2024				
UNITÀ ORGANIZZATIVA	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	MODALITA' RECLUTAMENTO
Settore Affari Generali - Attività culturali e ricreative			5	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mobilità / scorrimento graduatoria • 1 ex.art. 90 TUEL • 3 conversioni da PT a FT
Settore Economico Finanziario - Tributi		1		<ul style="list-style-type: none"> • 1 Concorso pubblico o Mobilità / scorrimento graduatoria
Settore Lavori Pubblici			2	<ul style="list-style-type: none"> • 2 conversioni da PT a FT
Servizi Demografici - Contenzioso - Commercio - Personale			3	<ul style="list-style-type: none"> • 1 L. 68/1999 • 1 mobilità / scorrimento graduatoria • 1 conversion2 da PT a FT
Settore Polizia Locale - Ambiente	1	1		<ul style="list-style-type: none"> • 2 mobilità / scorrimento graduatoria
Settore Urbanistica ed Edilizia privata		1	1	<ul style="list-style-type: none"> • 1 L. 68/1999 • 1 mobilità / scorrimento graduatoria
ANNO 2025				
UNITÀ ORGANIZZATIVA	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	MODALITA' RECLUTAMENTO
Settore Affari Generali - Attività culturali e ricreative	1	1		<ul style="list-style-type: none"> • 1 Concorso Pubblico o Mobilità / scorrimento graduatoria • 1 Concorso Pubblico CAP / COE
Settore Economico	1	1		<ul style="list-style-type: none"> • 1 Concorso Pubblico o Mobilità / scorrimento

Finanziario - Tributi				graduatoria • 1 Concorso Pubblico CAP / COE
Settore Lavori Pubblici	2			• 2 Concorso Pubblico CAP / COE
Servizi Sociali	1		1	• 2 Concorso Pubblico o Mobilità / scorrimento graduatoria
Settore Urbanistica ed Edilizia privata	2			• 1 Concorso Pubblico CAP / COE • 1 Selezione Centro Impiego o Legge 68/1999
ANNO 2026				
UNITÀ ORGANIZZATIVA	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	MODALITA' RECLUTAMENTO
Settore Economico Finanziario - Tributi		1		• 1 Concorso Pubblico o Mobilità / scorrimento graduatoria

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'**Allegato 8** contenente la Delibera di approvazione del Piano con i relativi conteggi per stabilire la capacità assunzionale dell'Ente, nonché all'**Allegato 9** contenente il dettaglio del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale.

3.4 Piano della Formazione

Il Piano della Formazione 2024 – 2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 08-04-2024. Il dettaglio del Piano è contenuto nell'**Allegato 10**.

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

L'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6

agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio del PIAO, come di seguito indicate:

- sottosezioni “**Valore pubblico**” e “**Performance**”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “**Rischi corruttivi e trasparenza**”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “**Organizzazione e capitale umano**”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Il processo di monitoraggio si articola in due momenti ben specifici:

- la **misurazione** volta a identificare e quantificare i risultati ottenuti dall'amministrazione tramite indicatori, tenendo conto degli obiettivi, delle attività da svolgere, delle risorse utilizzate e dei prodotti e degli impatti;
- il **monitoraggio** vero e proprio, consistente in un confronto periodico e sistematico dei dati rilevati e degli obiettivi definiti, al fine di incorporare le informazioni nel processo decisionale e di effettuare eventuali interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di Palo del Colle sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

1. il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse);
2. in base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
3. il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.