



**COMUNE DI UGENTO**

*Provincia di Lecce*

# **Piano integrato di attività e organizzazione**

**2022 – 2024  
AGGIORNAMENTO AL 31 MARZO 2023**

# **INDICE**

## **Premessa**

## **Quadro normativo**

### **1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO**

#### **1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione**

#### **1.2 Analisi del Contesto Esterno**

### **2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Sottosezione Valore Pubblico**

##### **02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico**

##### **02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente**

#### **2.2 Sottosezione Performance**

##### **02.02.01 Obiettivi di performance**

##### **02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere (GenderequalityPlan)**

##### **02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

##### **02.02.04 Obiettivi di accessibilità**

#### **2.3 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT**

##### **02.03.01 Parte generale**

##### **02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto**

##### **02.03.03 Il contesto interno - valutazione d'impatto**

##### **02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione**

##### **02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Ugento**

##### **02.03.06 I Nuovi Processi Mappati nel 2022**

##### **02.03.07 La trasparenza nel Comune di Ugento**

##### **02.03.08 Gestione dell'accesso civico**

### **3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.01 Sottosezione Struttura organizzativa**

##### **03.01.01 Organigramma dell'Ente**

##### **03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica**

##### **03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione**

#### **3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile**

##### **03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile**

##### **03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Ugento**

#### **3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale**

##### **03.03.01 Programmazione delle risorse umane**

##### **03.03.02 Rotazione**

##### **03.03.03 Piani formativi**

##### **03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente**

### **4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO**

#### **4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione**

#### **4.02 Soddisfazione degli Utenti**

## PREMESSA

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e 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 mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Il PIAO ha durata triennale, ma deve essere aggiornato annualmente.

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
  - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
  - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
  - e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e

dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti all'uopo necessari.

In conclusione, perciò, questo nuovo strumento privilegia una visione di insieme e ci consentirà di adottare una logica integrata nei processi di Pianificazione, Programmazione e Controllo, rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo che sono dispiegate innanzi alle amministrazioni.

Per l'anno 2022, il PIAO del Comune di Ugento integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione (alcuni già approvati dall'ente che vengono qui assorbiti):

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- f) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).
- e) Piani della Formazione.

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente; essendo il 2022 l'anno di sua prima adozione, viene approvato nei termini di proroga stabiliti dal D.L. n. 228 del 30 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 e dal D.L. n. 36 del 30 aprile 2022 (e successive disposizioni di integrazione e modifica) al termine massimo di 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione dell'anno 2022, rispetto al termine del 31 gennaio di ogni anno.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Il presente Piano è, altresì, il frutto di un lavoro collegiale, diretto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente, Dott.ssa Zanelia LANDOLFO, che ha visto e registrato il giusto fondersi di idee, esperienze, contributi e sforzi di tutti i soggetti che, ai diversi livelli, hanno responsabilità di direzione e coordinamento nel Comune di Ugento.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di miglioramento in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.



## Quadro normativo

### Art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
  - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
  - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa

alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli

strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.

6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione per l'anno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

((7-bis. Le Regioni, per quanto riguarda le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, adeguano i rispettivi ordinamenti ai principi di cui al presente articolo e ai contenuti del Piano tipo definiti con il decreto di cui al comma 6.))

8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.

### **1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione**

Denominazione: **Comune di Ugento**

Sede Comunale: **Piazza Adolfo Colosso, 1 - 73059 Ugento (LE)**

Codice Fiscale: **81003470754**

Partita I.V.A: **81003470754**

Sindaco: **Sig. Salvatore Chiga**



Numero dipendenti dell'Ente (al 31/12/2021): **57**

Numero abitanti: **11.970**

Maschi (%): **47,9**

Femmine (%): **52,1**

Stranieri (%): **2,3**

Superficie comunale totale: **100,40 Km<sup>2</sup>**

Densità abitativa: **119,23 ab. /km<sup>2</sup>**

Età media della popolazione: **46,1 anni**

Variatione % Media Annuale (2015/2020): **-0,70**

Variatione % Media Annuale (2017/2020): **-1,10**

Nr Famiglie: **5.413**

Indice di Natalità: **7,0‰ (ovvero 2626° posto su 7904 comuni)**

Indice di Mortalità: **11,0‰ (ovvero 5645° posto su 7904 comuni)**

Saldo Naturale: **-0,40%**

Saldo Migratorio: **-1,3%**

Reddito imponibile per contribuente (Anno 2020): **< € 12.500**

Tasso di occupazione (Anno 2020): **35,0 (Maschi: 44,2 – Femmine: 26,5)**

Tasso di partecipazione al mercato del lavoro: **53,4%**

Numero di Telefono dell'Ente: **0833 - 557001**

Sito Internet dell'Ente: <https://www.comune.ugento.le.it/>

Indirizzo email dell'Ente: [ufficioprotocollo@comune.ugento.le.it](mailto:ufficioprotocollo@comune.ugento.le.it)

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: [protocollo.comune.ugento@pec.rupar.puglia.it](mailto:protocollo.comune.ugento@pec.rupar.puglia.it)

## 1.2 Analisi del Contesto Esterno

### "Il territorio comunale"

Cittadina rivierasca, ubicata in pianura e di antiche origini, con un'economia basata sull'agricoltura, sull'industria e sul turismo. Si estende nella parte sud-occidentale della provincia, sulla costa ionica, a sud dell'altopiano delle Murge salentine, tra Salve, Presicce, Acquarica del Capo, Taurisano, Ruffano, Casarano, Melissano, Racale e Alliste. Secondo l'ipotesi di Francesco Ribezzo, ripresa successivamente da Antonio Nicolazzo, il nome di Ugento deriverebbe da Ausentum, collegandolo alla radice "Auso" che significa "lucente". Egli ricorda poi come nel periodo paleoitalico il mare Ionio si chiamasse Ausonium da Ausentum come l'Adriatico da Adria. Su emissioni monetali del III secolo a.C. è riportato il nome Aozen(tum)/Ozan(tum), da cui il significato di terra di Zeus.

Gli ugentini, che presentano un indice di vecchiaia inferiore alla media, sono concentrati soprattutto nel capoluogo comunale. Il paese sorge su un colle, a un'altezza di 108 metri sul livello del mare; vi si distinguono il vecchio quartiere dell'antica 'Terra', difesa dal castello marchesale, e un vasto ampliamento moderno, a pianta regolare, esteso soprattutto a Nord Ovest. Il paese è posizionato a sud-ovest di Lecce, dal quale dista 60 km, ed è equidistante da Gallipoli e Santa Maria di Leuca, rispettivamente 25 km verso nord e 23 km verso sud; con esattezza si localizza a 39°55'38" 28 N di Latitudine e 18°9'29" 52 E di Longitudine. I comuni limitrofi e le relative distanze sono: Alliste (8 Km), Melissano (6,4 Km), Casarano (9,4 Km), Ruffano (11,6 Km), Taurisano (7,1 Km), Acquarica (9,9 Km), Presicce (11,9 Km) e Salve (16,6 Km). Il centro abitato si può raggiungere attraverso la strada statale n°476 uscita per Casarano ed immissione sulla n°475, o con la n°101 uscita per Ugento strada statale n°274.

L'area comunale è la seconda per estensione fra i comuni della provincia di Lecce; comprende le frazioni di Gemini e Torre San Giovanni e le spiagge di Torre Mozza e Lido Marini. La costa si affaccia sul mar Ionio per un'estensione di circa 8 km, ed è prevalentemente bassa e sabbiosa, con rocce solo in alcuni brevi tratti.

Stratigraficamente il territorio è costituito da terreno vegetale e alternanze di calcari compatti (calcilutiti organogene), arenarie e calcareniti, terreni altamente permeabili e inclini a fenomeni carsici d'erosione (si riscontra la presenza di numerose doline). Vista la totale mancanza di corsi d'acqua dolce superficiali, l'approvvigionamento idrico è dato dall'acquedotto pugliese e da pozzi artesiani.

Una particolarità importante del territorio di Ugento è costituita dalla presenza dei bacini di bonifica. Tali bacini collegati tra loro e con il mare da canali collettori a marea e s'identificano rispettivamente con i nomi di Suddenna, Bianca, Ulmo, Rottacapozza Nord e Rottacapozza Sud, Spunderati Nord e Spunderati Sud, e ultimo non connesso con gli altri, Pali. La zona in prossimità della costa, fin dalla sua più remota storia, si è caratterizzata per la presenza di vaste aree paludose e malsane che costituivano l'habitat ideale per la zanzara anofele, portatrice di malaria.

Nell'ultimo ventennio la fascia costiera e l'immediato entroterra di Ugento sono stati interessati da una serie di interventi che hanno sempre più ristretto e alterato una serie di habitat ricchi di biodiversità floristica e faunistica apportando gradualmente ad una frammentazione dell'unitarietà ambientale, anche se ritroviamo almeno in parte una serie di habitat. Inoltre, Ugento è uno dei comuni della Provincia di Lecce percorsi da maggior numero di incendi poiché ha una superficie boscata abbastanza estesa; su un totale di 9902,27 Ha circa 400 sono occupati da boschi e il numero di incendi che si sono verificati, dal 1993 al 2000 è di 33.

Nonostante le numerose criticità analizzate, dal maggio 2007 la Regione Puglia, con Legge Regionale n. 13 del 28 maggio 2007, ha ufficialmente istituito il Parco Litorale di Ugento, per cui il territorio di Ugento risulta essere di particolare pregio ambientale e territoriale.

Infine sul territorio di Ugento si rileva la presenza di cave attive di pietra calcarea.

Classificazione climatica: Zona C.

Il mese più piovoso è dicembre con 122 mm (valore medio) di pioggia, quello più secco è luglio con appena 13.6 mm (valore medio di pioggia); il numero medio annuale di giorni piovosi è 59 (valore medio). La massima temperatura media annua è di 26.9 °C, quella minima è di 9.6 °C. I mesi più caldi

sono luglio e agosto con media massima mensile di 30.1 °C e minima mai al di sotto dei 20.2 °C. Febbraio è il mese più freddo con media mensile di 9.6 °C.

Ugento fa parte della fascia jonica per le temperature, la più calda, con temperature media tra i 17 ed in 18 °C, a causa delle correnti orientali. Per quanto riguarda i venti, in sintesi, il Salento leccese è caratterizzato da venti provenienti prevalentemente da N e NW e, subordinatamente, da S e SE, con una prevalenza sia in frequenze che in intensità, di quelli settentrionali durante l'estate, di quelli meridionali d'inverno, quando fra l'altro si verificano gli eventi di maggiore intensità.

Classificazione sismica: 4 (sismicità bassa).

**(Fonte: Italiapedia - Servizio Protezione Civile del Comune di Ugento)**

L'area dei bacini di Ugento si presta perfettamente per la lettura delle differenti fasce vegetazionali che si succedono procedendo dal mare verso l'interno: è possibile infatti riconoscere, nell'ordine, la vegetazione dei litorali sabbiosi e rocciosi, quella tipica degli ambienti retrodunali umidi, quella palustre, la macchia mediterranea.

I tratti di costa caratterizzati dalla presenza delle dune sono colonizzati dalle tipiche specie psammofile e alofile, dotate cioè di peculiari specializzazioni (succulenza delle foglie e dei fusti, rizomi molto sviluppati, spinescenza) in grado di adattarsi al substrato ad alto contenuto di sali e povero d'acqua, alle forti insolazioni estive e alle escursioni termiche.

Tra le specie più diffuse e più rappresentative delle dune mobili vanno ricordate la rughetta di mare, l'eringio, la pastinaca marina, il vilucchio delle spiagge, la santolina delle spiagge, il giglio delle dune. A queste vanno aggiunte alcune graminacee xerofile, i cui fitti cespi colonizzano la parte sommitale delle dune, e la gramigna delle spiagge. Immediatamente oltre la zona delle dune mobili, in corrispondenza delle dune stabilizzate, si riscontrano, a tratti, lembi relitti della macchia di clima caldo – arido, caratterizzata dalla presenza del ginepro coccolone e del ginepro fenicio, associazione un tempo sicuramente molto più diffusa. Ai ginepri si affiancano le specie tipiche della vegetazione psammofila associate alle specie tipiche della macchia mediterranea (xerofila fillirea, cisti, rosmarino, leccio allo stato arbustivo). Nella zona delle dune stabilizzate è stata poi di recente segnalata una specie nuova per la flora italiana, il fiordaliso di Creta: si tratta di una composita

psammoalofita, molto rara e finora segnalata lungo le coste sabbiose dell’Africa nord – orientale e dell’Asia Minore, con un’unica presenza europea nell’isola di Creta.

In un tratto della costa di Ugento si incontra una delle più antiche pinete costiere del Salento, la Pineta Rottacapozza: tale pineta di pino d’Aleppo è stata impiantata nei primi anni del 1700 da alcuni frati di Gallipoli, ma oggi ha raggiunto un elevato grado di spontaneità e un’elevata naturalità (al suo interno è presente un’orchidea endemica del Salento e molto rara).

Il tratto nord della costa di Ugento è invece caratterizzato da un litorale basso e roccioso, colonizzato da poche specie alofile. Appena più all’interno la scogliera è invece caratterizzata da una gariga bassa ad *Euphorbia spinosa*, dove si è riscontrata la presenza di due rare specie quali la campanella a foglie strette e l’antillide di Herman. Alle spalle del sistema dunale si incontrano gli stagni temporanei, secchi d’estate, dove la composizione floristica varia in funzione di parametri quali la salinità e la composizione del suolo. Abbondano in quest’area numerose specie di giunco (utilizzati in passato per la produzione di panieri e ceste) e di carici.

Procedendo verso l’interno si attraversano le praterie alofile, dove è possibile rinvenire un gran numero di orchidee, alcune tipiche di ambienti umidi. Questi habitat sono in continua regressione a causa del continuo ampliamento della rete di accessi carrabili al mare e della diffusione dei parcheggi nel retroduna.

Procedendo verso i bacini si incontra l’area caratterizzata dalle steppe salate, colonizzate da specie alofile come la salicornia, in consorzio con varie specie di atriplice, con la statica e l’inula.

Gli specchi d’acqua, le sponde e le bassure dei bacini sono poi colonizzati dalla cannuccia di palude (*Phragmites australis*), cui si associano numerose altre specie, quali la tifa, le carici, etc. Le acque salmastre dei bacini ospitano invece una vegetazione tipicamente lagunare, con popolamenti di idrofite radicanti fluttuanti o natanti, come la lenticchia d’acqua, e dalla macro alga *Ulva rigida*, che costituisce alimento principale per molti anatidi. Lungo gli argini dei canali collettori e dei bacini si insedia una fitta vegetazione riparia costituita in particolare da carici e giunchi, ma anche da specie molto rare come per esempio la campanella palustre.

Ancora più all'interno, ai piedi delle Serre di Ugento, si incontrano infine le specie tipiche della macchia mediterranea. Oggi accanto al leccio, spesso allo stato arbustivo o di piccolo albero, si riscontra la presenza dei tipici arbusti sempreverdi della macchia mediterranea, quali il mirto, il lentisco, il rosmarino, i cisti, l'olivastro, la fillirea, il corbezzolo, l'alaterno, la dafne, la ginestra spinosa, l'euforbia arborea, l'erica, il perastro e molte altre, che originano spesso complessi fitti e impenetrabili in cui le singole piante perdono la loro individualità.

Le radure nelle e ai margini delle aree a macchia, le aree con roccia affiorante e le aree maggiormente attaccate dall'attività antropica nel corso del tempo, sono invece caratterizzate dalla presenza di vegetazione a gariga e di vegetazione erbacea, la cosiddetta pseudosteppa ricca di piante annuali, in particolare graminacee.

(Fonte: Italiapedia – Sito web: <https://ugento.infoalert365.it/territorio/clima-evegetazione> - Servizio di Protezione Civile Comune di Ugento)

### “Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”

I molti studiosi che scrissero intorno alle origini di Ugento non si trovarono mai d'accordo circa il periodo della sua fondazione, ed hanno sostenuto varie e contrastanti ipotesi; comunque, e su questo vi è unanimità di consensi, la sua origine si perde nella notte dei tempi. Fulgida testimonianza di ciò è data dai reperti archeologici di origine preistorica rinvenuti nella zona, tra cui i Menhir: monumenti megalitici, legati a pratiche religiose e a culti in onore del sole costituiti da snelli e splendenti pilastri monolitici conficcati direttamente nel terreno. Due esemplari possono essere ammirati, ancora oggi, nella periferia dell'abitato della frazione di Gemini e nella masseria di Terenzano. Degni di nota sono anche i Dolmen, monumenti funebri, tali monumenti sepolcrali andarono irrimediabilmente distrutti in conseguenza dello smacchiamento della zona da parte di ignari contadini.

Intorno al 1500-1000 a. C. si insediarono nella zona i Messapi; segno indelebile di tale insediamento sono le importanti mura messapiche il cui perimetro misurava circa Km. 4.900, con una superficie urbana di circa 145 Ha; lo spessore, ancora oggi visibile in alcuni tratti, misurava circa tra i 6 e gli 8

metri e risultano costruite con l'impiego di grandi massi squadrati e ben assestati. Si è potuto inoltre stabilire, con un rilevante grado di certezza, che per tutto lo sviluppo delle mura si potevano contare numerose torri. Circa il numero degli abitanti che la città poteva contare, in questo periodo di massimo splendore, non vi è mai stato tra i vari autori che si sono interessati della storia di Ugento, unanimità di consensi: è certo comunque che contava non meno di 10.000 abitanti. In questo periodo, che la vide, grande, florida e potente, la città ebbe una sua zecca.

Durante l'Impero Romano, Ugento entrò a far parte del grande disegno espansionistico di Roma, non solo come municipio bensì come alleata. Lo scoppio delle ostilità tra Roma e Cartagine indusse le città Messapiche ad allearsi con Annibale nella vana speranza di riconquistare l'indipendenza e quindi l'antica autonomia. Fu così che il porto di Ugento, così come gli altri porti della Messapia vennero utilizzati per lo sbarco e l'approvvigionamento dell'esercito di Annibale. Alleanza, questa, pagata a caro prezzo, causa l'epilogo della guerra in favore di Roma.

Nell'82 a.C. Ugento divenne Municipio Romano. Detto periodo è caratterizzato dalla fondazione di diversi villaggi nel territorio, quali Paternò, Geminiano (Gemini), Varano, Pompignano, ecc. Così Ugento, ormai entrato a far parte dell'impero Romano, subì le glorie e le sconfitte che caratterizzarono nei secoli l'impronta di tale potere.

Come attestarono illustri studiosi, quali il Marciano, il Maggiulli e il Cataldi, Ugento fu teatro e vittima di feroci invasioni barbariche: nel 409 ad opera dei Visigoti, nel 410 dei Vandali, nel 475 fu la volta degli eruli, nel 489 degli Ostrogoti, nel 554 degli Alemanni e Franchi, ed infine, nel 545 dei Goti i quali distrussero la città, che subì poi la seconda distruzione ad opera dei Saraceni nel 842. Sotto il periodo Normanno (intorno al 1020) per gli Ugentini iniziarono tempi migliori: il Centro ottenne la rielezione del Vescovato latino al posto di quello greco, la erezione del Castello sulle rovine dell'antico ed un incremento della sua popolazione. Si ha notizia che, verso la fine del XI secolo, la città fu infeudata per la prima volta a Pecicco del Trebigne cugino del Re di Dalmazia. Nel 1195 la Baronia di Ugento fu incorporata al principato di Taranto, che Federico Barbarossa concesse al figlio Enrico IV. Varie furono le casate che si alternarono al governo di Ugento: i D' Aquino, gli Orsini, i Della Ratta (periodo angioino), i Del Balzo (periodo angioino-aragones).

Nel 1537 le truppe di Khayr al-Din (Ariadeno) Barbarossa colsero la popolazione di sorpresa e la città venne nuovamente distrutta. Tra i feudatari che in seguito ressero il governo dell'urbe troviamo: i Pandone, e Vaaz de Andrata, ed infine i D'Amore, ultimi feudatari fino all'eversione della feudalità nel 1806.



È da rilevare che intorno al 1880, come del resto in gran parte delle città italiane, Ugento subì un grosso sventramento nel cuore del suo piccolo centro urbano, furono abbattute numerose casupole per far posto all' attuale piazza Vittorio Emanuele II e all' apertura di alcune strade che oggi costituiscono il tessuto del nostro Centro Storico. Tutto ciò conferma che un giorno il piccolo centro è stato florido e potente.

Del patrimonio storico-architettonico fanno parte: il **palazzo vescovile**, la **cattedrale dell'Assunta** e il **castello**. Nei dintorni dell'abitato si trovano: il **tempio basiliano di Santa Maria del Casale**, risalente al 1100, in cui si possono ammirare pregevoli affreschi, del XIII secolo; la **trecentesca cripta del Crocifisso**, ornata di affreschi medievali, e, a **Torre San Giovanni**, alcune torri angioine.

(Fonte: <https://www.comune.ugento.le.it/vivere-il-comune/territorio/cenni-storici>)

### "Il Contesto Ambientale"



La città di Ugento ha, come già detto, una storia millenaria, frutto di un'attività umana, capace di utilizzare la conoscenza del vasto territorio. Territorio che si protende all'interno del Salento fino a Casarano e Taurisano, mentre, lungo la costa nel Sud Salento, fino alle marine di Salve. Un territorio apparentemente disomogeneo, ma in realtà ricco di contesti naturali - le spiagge e la costa rocciosa, le aree umide con i suoi bacini, le gravine carsiche-, la campagna profonda olivetata che si estende da Salve, Acquarica e Presicce fino a Taurisano e Casarano. In questo contesto naturale ed agricolo si sono sviluppati i centri abitati di Ugento città, Gemini e le marine: Torre San Giovanni, Lido Marini, Torre Mozza.

Il paesaggio naturale nel comune di Ugento è il tipico paesaggio salentino: le aree attorno al centro abitato sono di tipo prevalentemente agrario, costituite da un variegato mosaico di vigneti, oliveti, seminativi, colture orticole e pascolo. Questo tipo di naturalità è il risultato di un'antica attività antropica che nel corso dei secoli ha fortemente modificato la fisionomia originaria del territorio. Il rapporto intercorso fra uomo, agricoltura, allevamento del bestiame e produzione, ha delineato un assetto unico di controllo e organizzazione dell'ambiente.

Parte dell'area comunale è caratterizzata da una serie di bacini artificiali (Suddenna, Bianca, Ulmo, Rottacapozza Nord e Sud, Spunderati Nord e Sud), frutto di una serie di progetti di risanamento che si sono susseguiti nel tempo. I bacini sono collegati tra loro ed al mare attraverso dei canali che sfociano a Torre San Giovanni e Punta Macalone. Prima dei bacini l'area era ricca di paludi chiamate "Mammalie", nelle quali veniva raccolta l'acqua meteorica convogliata nelle vicine campagne attraverso dei canali chiamati "gravinelle".

L'area dei bacini è delimitata verso l'interno dalla strada litoranea che conduce a Santa Maria di Leuca a ridosso della quale si trovano le cosiddette Serre di Ugento dove crescono formazioni di macchia mediterranea alta e bassa, recentemente vessate da numerosi incendi.

Le Serre, attraversate dalle "gravinelle" sono caratterizzate da pareti sub-verticali e da un particolare microclima che consente la crescita di numerose associazioni vegetazionali, tra cui le endemiche leccete.

Nell'entroterra la vegetazione è quella tipica delle aree umide ed è di tipo igrofilo ed aloigrofilo a seconda del grado di salinità dei suoli.

Il territorio vanta la presenza di numerose specie vegetali, molte delle quali incluse in diverse liste di protezione della vegetazione (Marchiori 2000) come la segnalata dalla Direttiva Habitat come una specie da sottoporre a rigorosa tutela.

Il Comune di Ugento risulta essere caratterizzato per la stragrande maggioranza da livelli di media sensibilità per la vulnerabilità alla desertificazione.

Risulta evidente dai dati dei censimenti effettuati, infine, che gli aspetti del verde pubblico urbano non siano stati presi in grande considerazione delle Amministrazioni Pubbliche ugentine dell'ottocento, essendo i centri abitati piccoli e prossimi alla campagna agricola. L'esigenza, tipica nell'urbanesimo, del contatto dei cittadini con gli spazi aperti e verdi, era del tutto inesistente. Ne è prova inoltre la quasi totale assenza di verde monumentale storico sia in aree urbane che in aree rurali.

Gli spazi a verde pubblico sono piuttosto recenti (1800-1900) e si sono sviluppati prevalentemente con la crescita urbana e per fini esclusivamente di decoro urbano (via Colosso, via Castello, ecc.) e non come spazi da far vivere dai cittadini. I viali alberati sono stati realizzati nella prima metà del novecento e solo successivamente si sono costituite delle piazze a forma regolare: Piazza Colonna, Piazza Immacolata.

Emerge ancora, quale risultanza dei dati raccolti dai censimenti, che la crescita urbana a partire dagli anni '70, e per oltre un trentennio (anni 2000), è stata tumultuosa e veloce. Ciò ha determinato una vasta espansione urbana non giustificabile in termini demografici quanto in termini di aspettative di crescita economica e finanziaria. Tale espansione ha ormai perso la sua efficacia, mentre necessita una forte azione di recupero e riqualificazione delle aree.

Durante tale crescita urbana, disomogenea e disordinata, non si è tenuto conto del verde e della sua qualità, quale elemento intrinseco alle abitazioni e gli altri annessi urbani (strade, piazze, ecc.), ma ha continuato ad essere un solo elemento di decoro urbano di viali alberati e piazze o quale "standard urbanistico" da rispettare senza una vera e propria integrazione nel costruito ed edificato.

(Fonte: [https://www.comune.ugento.le.it/documenti/bandi\\_gara/RA\\_Comparto60](https://www.comune.ugento.le.it/documenti/bandi_gara/RA_Comparto60))

### "Le infrastrutture"

Ad appena un chilometro dalla strada statale n. 274 Salentina meridionale, Ugento è raggiungibile anche con l'autostrada A14 Bologna-Taranto, dall'uscita di Massafra, distante 121 km. Agevole si presenta pure il collegamento con la rete ferroviaria: la linea Novoli-Gagliano del Capo ha infatti uno scalo sul posto, situato a soli 3 km. L'aerostazione più vicina è a 93 km (quella di Napoli/Capodichino si trova a 457 km). Il porto di riferimento, mercantile, turistico e militare, si trova a 89 km, mentre quello turistico e peschereccio di Gallipoli dista 21 km. Inserita in circuiti turistici e commerciali, fa capo principalmente a Casarano per il commercio, i servizi e le strutture burocratico/amministrative non presenti sul posto.

I collegamenti stradali che interessano il comune sono:

Strada statale 101 Salentina di Gallipoli, Lecce-Gallipoli;

Strada statale 274 Salentina Meridionale, Gallipoli-Santa Maria di Leuca,

Strada Provinciale 65, Ugento-Torre San Giovanni;

Strada Provinciale 66, Ugento-Taurisano;

Strada Provinciale 72, Ugento-Casarano;

Strada Provinciale 91, Torre San Giovanni, Torre Mozza, Lido Marini;

Strada Provinciale 290, Ugento, Torre San Giovanni, Fellingine;

Strada Provinciale 291, Ugento, Gemini, Torre Mozza; Strada Provinciale 325.

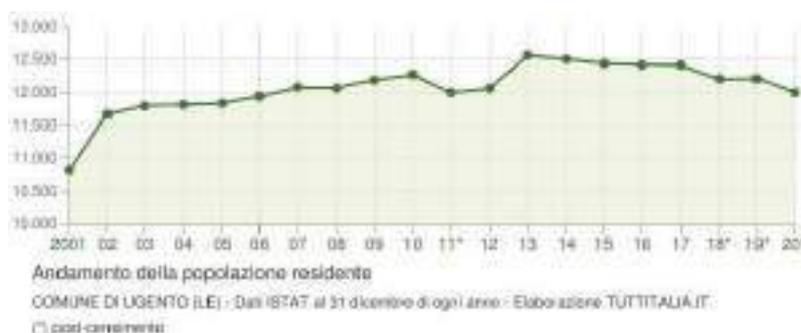
La città è servita dalla stazione ferroviaria di Ugento-Taurisano posta sulla linea Novoli-Gagliano del Capo gestita dalle Ferrovie del Sud Est.



(Fonte: Wikipedia – Italys.com)

### “La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

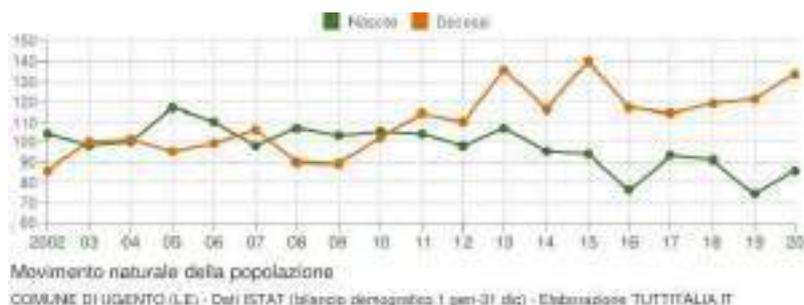
La popolazione residente, al 31.12.2021, era di n.ro 11.970 abitanti, di cui n. 5.734 maschi e n. 6.236 femmine.



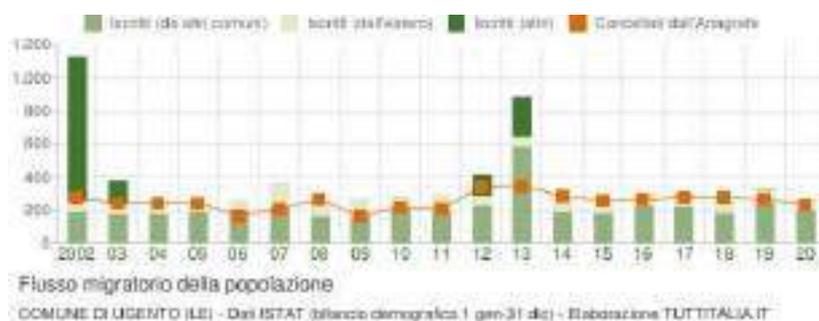
Le variazioni annuali della popolazione di Ugento espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Lecce e della regione Puglia.



Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Ugento negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche fortemente negative nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante progressione degli "over 65 anni". La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione delle politiche sociali dell'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze.

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0/14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre.



Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Così come, una presenza di cittadini stranieri in forte evoluzione ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi sociali ed educativi.

Popolazione straniera residente a Ugento al 1° gennaio 2021. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.



### **“La situazione economica e l’economia insediata”**

Dall'inizio dell'anno l'attività economica globale ha mostrato segnali di rallentamento dovuti alla diffusione della variante Omicron del coronavirus e, successivamente, all'invasione dell'Ucraina da parte della Russia. L'inflazione è salita pressoché ovunque, continuando a riflettere i rialzi dei prezzi dell'energia, le strozzature dal lato dell'offerta e, soprattutto negli Stati Uniti, la ripresa della domanda. La Federal Reserve e la Bank of England proseguono nel processo di normalizzazione della politica monetaria avviato alla fine del 2021.

La guerra in Ucraina acuisce i rischi al ribasso per l'attività e al rialzo per l'inflazione. In seguito all'invasione, un'ampia parte della comunità internazionale ha risposto tempestivamente nei

confronti della Russia con sanzioni che non hanno precedenti per severità ed estensione. Gli effetti immediati del conflitto sulle quotazioni nei mercati finanziari globali sono stati significativi, sebbene si siano attenuati dalla metà di marzo; la volatilità rimane elevata in molti segmenti di mercato. I prezzi delle materie prime, soprattutto energetiche, per le quali la Russia detiene una quota rilevante del mercato mondiale, sono aumentati ulteriormente. Nel complesso, la guerra acuisce i rischi al ribasso per il ciclo economico mondiale e al rialzo per l'inflazione.

Nell'area dell'euro all'inizio del 2022 il PIL avrebbe ristagnato, mentre l'inflazione ha continuato a crescere. Dopo il rallentamento alla fine del 2021, il PIL nell'area dell'euro avrebbe ristagnato nei primi mesi dell'anno in corso. Le tensioni connesse con la guerra in Ucraina stanno determinando rincari dell'energia maggiori che nel resto del mondo e nuove difficoltà di approvvigionamento delle imprese, in aggiunta a quelle preesistenti. In marzo, secondo dati preliminari, l'inflazione al consumo si è portata al 7,5 per cento.

Lo scorso marzo il Consiglio direttivo della BCE ha valutato che il conflitto avrà ripercussioni rilevanti sull'attività economica e sull'inflazione nell'area, e ha annunciato che adotterà tutte le misure necessarie per garantire la stabilità dei prezzi e quella finanziaria. Ha inoltre rivisto il profilo del programma di acquisto di attività finanziarie per i prossimi mesi e ha annunciato che qualsiasi modifica dei tassi di interesse di riferimento avverrà qualche tempo dopo la conclusione degli acquisti netti e sarà graduale.

Alla fine dello scorso anno la crescita dell'economia italiana ha perso slancio, frenata dal ristagno dei consumi e dal contributo negativo della domanda estera netta. Nel primo trimestre del 2022 il PIL sarebbe diminuito, risentendo del rialzo dei contagi al volgere dell'anno e dell'andamento dei prezzi energetici, in un contesto congiunturale di forte incertezza per gli sviluppi dell'invasione dell'Ucraina.

Sulla base degli indicatori ad alta frequenza, la produzione industriale è scesa nel primo trimestre, tornando su livelli lievemente inferiori a quelli precedenti lo scoppio della pandemia. Sul calo hanno influito i costi degli input e le difficoltà di approvvigionamento di materie prime e prodotti intermedi.

Si sarebbe ridotta anche la spesa delle famiglie, penalizzata dal rialzo dei contagi, soprattutto all'inizio dell'anno, e dalla perdita di potere d'acquisto dovuta all'aumento generale dei prezzi. Secondo le valutazioni espresse dalle imprese tra febbraio e marzo, le condizioni per investire sono peggiorate, ma l'impatto sulla crescita degli investimenti prevista per il 2022 sarebbe contenuto.

Il surplus di conto corrente rimane elevato, pur risentendo del deterioramento della bilancia energetica. Infatti, nel quarto trimestre del 2021 si è arrestata l'espansione delle esportazioni, mentre è proseguita a ritmi sostenuti quella delle importazioni. L'avanzo di conto corrente è rimasto elevato nel complesso del 2021, ma su di esso incide il peggioramento della bilancia energetica.

Circa due quinti delle importazioni di gas russo potrebbero essere compensati da altre fonti entro il 2022 (si ricorda che dalla Russia proviene più di un quinto delle importazioni di input energetici).

Per il solo gas naturale la quota supera il 45 per cento. Secondo valutazioni preliminari, l'eventuale interruzione dei flussi di gas russo potrebbe essere compensata per circa due quinti, entro la fine del 2022 e senza intaccare le riserve nazionali di metano, attraverso l'incremento dell'importazione di gas naturale liquefatto, il maggiore ricorso ad altri fornitori e l'aumento dell'estrazione di gas naturale dai giacimenti nazionali. Nel medio periodo sarebbe possibile compensare pienamente le importazioni di gas russo con più cospicui investimenti sulle fonti rinnovabili, oltre che mediante il rafforzamento delle importazioni da altri paesi.).

Si indebolisce la crescita dell'occupazione, resta contenuta quella delle retribuzioni. Nell'ultimo trimestre del 2021 è proseguito l'incremento del numero degli occupati e delle ore lavorate, sebbene a un ritmo inferiore rispetto ai due trimestri precedenti. La crescita del numero delle posizioni lavorative si è affievolita nei primi due mesi del 2022; il tasso di disoccupazione è lievemente diminuito. I recenti rialzi dei prezzi non si sono riflessi sulle retribuzioni contrattuali, la cui dinamica resta contenuta.

L'inflazione è salita sui massimi dai primi anni novanta, spinta dai prezzi di energia e alimentari. L'inflazione in Italia, infatti, ha raggiunto il 7,0 per cento in marzo, collocandosi sui livelli più alti dall'inizio degli anni novanta, principalmente sulla spinta della crescita eccezionale dei prezzi dell'energia e, in misura minore, di quelli alimentari.

La componente di fondo è lievemente salita, ma resta su valori inferiori al 2 per cento. Le pressioni sulle quotazioni del gas e del petrolio prefigurano un'inflazione elevata nel corso dell'anno; anche le imprese stimano pronunciate revisioni al rialzo dei propri listini rispetto alle valutazioni dello scorso dicembre.

Contemporaneamente, l'acuirsi dell'incertezza ha comportato un calo delle quotazioni azionarie, in parte recuperato. Nella prima parte del 2022 i mercati finanziari italiani hanno risentito dell'acuirsi dell'incertezza e dell'avversione al rischio. Le quotazioni azionarie, soprattutto quelle del comparto bancario, sono diminuite in connessione con l'avvio della guerra; hanno poi recuperato parzialmente. Lo spread sovrano e i costi di finanziamento delle imprese e delle banche sono saliti.

La domanda di credito delle imprese continua a essere moderata. La crescita dei prestiti alle società non finanziarie è ancora contenuta. La domanda di nuovi finanziamenti si conferma modesta in presenza di ampie disponibilità liquide accumulate nell'ultimo biennio e in un contesto caratterizzato da molteplici fattori di incertezza. I tassi di deterioramento dei finanziamenti alle imprese sono rimasti su livelli storicamente bassi. Nel 2021 il rendimento del capitale dei gruppi bancari significativi è più che raddoppiato rispetto all'anno precedente. L'esposizione delle banche italiane verso la Russia è nel complesso limitata.

Nel 2021, come è noto, sono scesi significativamente il disavanzo e il debito delle Amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL. Lo scorso anno l'indebitamento netto delle Amministrazioni pubbliche in rapporto al PIL si è sensibilmente ridotto rispetto ai valori straordinariamente elevati del 2020. Il peso del debito sul prodotto è diminuito, soprattutto grazie alla dinamica molto favorevole del denominatore. Alla fine di febbraio la Commissione europea ha espresso una valutazione positiva sul conseguimento dei traguardi e degli obiettivi previsti per il pagamento della prima rata dei fondi del Dispositivo per la ripresa e la resilienza. Nei primi mesi dell'anno il Governo ha adottato ulteriori misure per mitigare gli effetti dei rincari dell'energia. Secondo le valutazioni ufficiali, i provvedimenti che includono questi interventi troverebbero copertura in riduzioni di altre spese e in aumenti di entrate, tra cui quelle connesse con un prelievo straordinario sulle società operanti nel settore energetico.

Il Governo ha approvato il Documento di economia e finanza 2022 lo scorso 6 aprile. A fronte del miglioramento del quadro tendenziale dei conti pubblici, gli obiettivi di indebitamento netto fissati lo

scorso settembre sono stati confermati. Nel 2022 il disavanzo e il debito si collocherebbero rispettivamente al 5,6 e al 147,0 per cento del PIL per poi scendere, fino al 2,8 e al 141,4 per cento nel 2025. **(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia)**

**Relativamente al contesto regionale**, si rileva che nel 2021 l'economia pugliese vale 76 miliardi di euro di PIL e circa 1,4 milioni di occupati, ed è seconda nel Mezzogiorno solo a quella campana. Nell'ultimo decennio, e più nello specifico dalla crisi del 2007 agli anni precedenti l'emergenza Covid, l'economia della Puglia ha mostrato una dinamica migliore di quella delle altre aree del Mezzogiorno e sostanzialmente simile a quella delle regioni del Centro Italia.

La crisi scatenata dalla pandemia si è inserita pesantemente in questa dinamica, determinando una contrazione del PIL regionale del 10,8%, più severa rispetto a quella registrata a livello nazionale pari all'8,9%. Tale riduzione ha arrestato la crescita di una regione il cui modello economico è caratterizzato da rilevanti criticità, ma anche da potenzialità che potranno essere sfruttate appieno nel percorso post-Covid.

Le criticità principali riguardano soprattutto la partecipazione al mercato del lavoro, il sistema dell'istruzione e i fenomeni di disagio sociale diffusi nel territorio. Tuttavia, a queste criticità si affiancano delle potenzialità rilevanti in grado di distinguere la Puglia dalle altre regioni del Mezzogiorno. In questo senso, i primi elementi da sottolineare riguardano due caratteristiche del tessuto produttivo pugliese: l'innovatività e la presenza di grandi imprese.

A tali caratteristiche specifiche si aggiungono le potenzialità derivanti dalla posizione geografica. La Puglia rappresenta infatti per tutto il Paese una delle naturali porte d'accesso al Mediterraneo. Infine, parte fondamentale delle potenzialità che caratterizzano il tessuto produttivo sono alcune eccellenze che rendono la Puglia nota ben oltre i confini nazionali. **(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia – Regione Puglia)**

**Relativamente al Comune di Ugento** e, più in generale, all'Area Interna Salentina, va innanzitutto sottolineato che resta valida e imprescindibile l'idea inerente alla costituzione di una 'Community Territoriale' portata avanti dalla Regione con il **PRELIMINARE di STRATEGIA INTERNA** per il Sud Salento ed al Progetto **"Comunità in Movimento"**, nato su impulso dell'Amministrazione

**comunale di Ugento** per rafforzare le azioni e gli interventi di sostegno al turismo che, sempre più, appare un comparto economico la cui crescita è fondamentale per lo sviluppo dell'Area di Ugento, come evidenziato dal triplicarsi negli ultimi anni della disponibilità di posti letto.

Il settore turismo, in forte crescita anche per quanto concerne le presenze estere, risulta tuttavia carente nella costruzione di un sistema turistico che non può rimanere confinato allo sfruttamento esclusivo delle ingenti risorse naturali ed ambientali presenti nell'area.

In corrispondenza dell'incremento del mercato turistico del territorio non si è registrato, infatti, l'affermarsi di paralleli livelli di fruizione collegati con le altre risorse presenti sul territorio a livello storico -culturali, artigianali, gastronomiche e delle tipicità agroalimentari. L'incremento dei flussi turistici non è stato purtroppo proporzionale all'incremento della forza lavoro impiegata (della zona). Nel territorio è presente sia la zona industriale che la zona artigianale su cui insiste un discreto numero di aziende, salvo alcune eccezioni, di piccole e medie dimensioni.

Sono particolarmente competitive le realtà produttive di mobili da giardino, giochi per bambini, cucine componibili, mobili per ufficio, reti per letti, serramenti e infissi.

Nonostante la crisi del settore commercio, ad Ugento, in controtendenza rispetto alla media nazionale, il numero delle attività produttive è aumentato, come effetto probabilmente delle attività "di servizi di alloggio e di ristorazione" a seguito del notevolissimo aumento del flusso turistico. Purtroppo i flussi hanno generato una domanda di beni legata alla periodicità stagionale. Molto ancora si dovrà fare per aumentare la creazione di attività di ristorazione per i periodi invernali.

Infine va sottolineato il forte bisogno di sicurezza urbana che è sicuramente questione complessa, soprattutto in contesti urbani in continua crescita ed evoluzione come quello di Ugento dove i mutamenti demografici e le presenze turistiche, il contatto sempre più stretto tra individui e gruppi con standard di vita molto diseguali e culture diverse crea crisi e tensioni. Dal crescente allarme sociale deriva una richiesta sempre maggiore di recupero della legalità, di capillare controllo e soprattutto di una sempre più incisiva prontezza ed efficacia di intervento a garanzia del rispetto

delle regole. I cittadini chiedono che il diritto alla sicurezza, inteso nella più ampia accezione del termine, sia loro assicurato e diventi un elemento costante.

## Il Benessere equo e sostenibile (BES)

Istat ha pubblicato l'aggiornamento annuale del sistema di indicatori del Benessere equo e sostenibile dei territori, riferiti alle province e alle città metropolitane italiane, coerenti e integrati con il framework BES adottato a livello nazionale.

Relativamente al territorio della Provincia di Lecce, la variazione della popolazione residente nel triennio 2019-2021 è stata di -0,57% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6,0. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -5,4. L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 11,8% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 63,2% in età tra 15 e 64 anni e dal

24,9% di anziani con 65 anni e oltre. **Indicatori**

### demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente nella Provincia di Lecce.

<i>Anno</i>	<i>Indice di vecchiaia</i>	<i>Indice di dipendenza strutturale</i>	<i>Indice di ricambio della popolazione attiva</i>	<i>Indice di struttura della popolazione attiva</i>	<i>Indice di carico di figli per donna feconda</i>	<i>Indice di natalità (x 1.000 ab.)</i>	<i>Indice di mortalità (x 1.000 ab.)</i>
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
<b>2002</b>	113,6	49,7	91,9	86,2	18,7	9,4	8,4
<b>2003</b>	117,7	50,2	95,1	88,0	18,8	9,3	9,2
<b>2004</b>	122,4	50,5	94,9	89,0	18,9	9,4	8,3
<b>2005</b>	125,7	50,9	92,6	91,1	18,9	8,9	8,9
<b>2006</b>	129,7	51,1	92,4	93,7	18,6	8,7	8,7
<b>2007</b>	133,6	51,2	97,3	96,8	18,5	8,8	9,1
<b>2008</b>	138,0	51,3	101,1	99,4	18,4	8,7	8,9
<b>2009</b>	142,1	51,6	107,1	102,1	18,2	8,4	8,9
<b>2010</b>	145,2	51,6	113,9	105,5	18,0	8,4	9,2
<b>2011</b>	148,5	51,9	119,8	108,6	18,0	8,0	9,6
<b>2012</b>	154,2	53,3	122,4	111,3	18,1	8,2	9,9
<b>2013</b>	158,3	54,0	123,3	113,7	18,1	7,8	9,7

2014	164,5	54,8	123,5	116,3	17,9	7,4	9,8
2015	170,7	55,5	124,3	120,0	17,7	7,1	10,7
2016	176,9	55,9	124,7	123,2	17,4	7,0	10,1
2017	183,5	56,4	124,2	126,6	17,2	6,8	11,1
2018	188,3	56,6	127,6	129,9	17,0	6,7	10,5
2019	195,5	57,2	128,4	132,8	16,8	6,5	10,5
2020	203,0	57,7	131,1	136,2	16,6	6,2	11,4
2021	209,6	59,1	134,1	139,0	16,8	-	-

## GLOSSARIO

---

### Indice di vecchiaia

Rappresenta il grado di invecchiamento di una popolazione. È il rapporto percentuale tra il numero degli ultrasessantacinquenni ed il numero dei giovani fino ai 14 anni. *Ad esempio, nel 2021 l'indice di vecchiaia per la provincia di Lecce dice che ci sono 209,6 anziani ogni 100 giovani.*

### Indice di dipendenza strutturale

Rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione non attiva (0-14 anni e 65 anni ed oltre) su quella attiva (15-64 anni). *Ad esempio, teoricamente, in provincia di Lecce nel 2021 ci sono 59,1 individui a carico, ogni 100 che lavorano.*

### Indice di ricambio della popolazione attiva

Rappresenta il rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione (60-64 anni) e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro (15-19 anni). La popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100. *Ad esempio, in provincia di Lecce nel 2021 l'indice di ricambio è 134,1 e significa che la popolazione in età lavorativa è molto anziana.*

### Indice di struttura della popolazione attiva

Rappresenta il grado di invecchiamento della popolazione in età lavorativa. È il rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana (40-64 anni) e quella più giovane (15-39 anni).

### Carico di figli per donna feconda

È il rapporto percentuale tra il numero dei bambini fino a 4 anni ed il numero di donne in età feconda (15-49 anni). Stima il carico dei figli in età prescolare per le mamme lavoratrici.

### Indice di natalità

Rappresenta il numero medio di nascite in un anno ogni mille abitanti.

### Indice di mortalità

Rappresenta il numero medio di decessi in un anno ogni mille abitanti.

## Età media

È la media delle età di una popolazione, calcolata come il rapporto tra la somma delle età di tutti gli individui e il numero della popolazione residente. Da non confondere con l'aspettativa di vita di una popolazione.

La Provincia di Lecce ha registrato al 31 ottobre 2021 un'incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti pari a 411,2. Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2020 è di 21,8.

La struttura del sistema produttivo del territorio è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura silvicoltura e pesca è del 3,8%, in industria del 24,4% e nei servizi del 71,8%.

La ricchezza disponibile sia pro-capite sia totale è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti). Il valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite nella Provincia di Lecce è di 14.546,22 euro, che varia di -1.964,12 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 16.510,34 euro, e di -10.527,37 euro rispetto al valore medio nazionale, pari a 25.073,59 euro. Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Provincia di Lecce ha un valore di 11.343,7 milioni di euro che rappresenta il 17,4% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 65.052,7 euro.

I 56 indicatori statistici inseriti nell'edizione 2022 (riferiti all'anno 2021) sono articolati nei seguenti domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi. Rispetto al Rapporto BES nazionale, composto da 12 domini, non è considerato il Benessere soggettivo, per la mancanza di fonti di adeguata qualità statistica, mentre diverse componenti del benessere sono descritte per mezzo di misure ulteriori.

## **Dominio Salute**

Il tema della salute, con il diffondersi della pandemia da SARS-CoV-2, ha dominato la scena internazionale negli ultimi due anni, mobilitando ingenti risorse umane e finanziarie per scongiurare i forti rischi di perdita di quote importanti di popolazione, soprattutto fragile, di collasso dei sistemi

sanitari e l'acuirsi di una crisi socio-economica di enorme portata. Il nostro Paese, abituato negli ultimi decenni a un progressivo consolidamento di elevati livelli di longevità, è stato tra i più colpiti, anche tenuto conto del maggior peso demografico dei grandi anziani rispetto agli altri Paesi europei.

Nel 2020, primo anno di pandemia, la mortalità è stata particolarmente elevata tra la popolazione di 80 anni e più, spesso in condizione di fragilità, e ha caratterizzato soprattutto le regioni del Nord. Nel 2021 si è molto ridotta la mortalità tra gli anziani rispetto al 2020, grazie all'elevata copertura vaccinale raggiunta in tale gruppo di popolazione, mentre è risultata in leggero aumento tra gli uomini da 0 a 49 anni e tra le donne di 50-64 anni. Nel 2021, inoltre, cambia la mappa del contagio, con un impatto che interessa tutto il territorio nazionale, ma più elevato nel Mezzogiorno.

L'eccesso di mortalità ha comportato nel 2020 una riduzione della speranza di vita alla nascita di oltre 1 anno di vita a livello nazionale, ma i dati stimati evidenziano un accenno di ripresa per il 2021 con un valore pari a 82,4 anni.

Ciò può aver cambiato la percezione della propria realtà lavorativa: nel 2021 la quota dei lavoratori in part-time involontario è diminuita, in particolare tra le donne in coppia con figli. Questo peraltro avviene in un contesto in cui i lavori domestici continuano ad essere sbilanciati per la componente femminile: l'indicatore di asimmetria del lavoro familiare, nel 2021 rallenta il progressivo miglioramento che stava registrando negli ultimi anni.

## Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Provincia Lecce	Puglia	Italia	
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	82,6	82,2	82,0
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	80,7	80,0	79,7
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	84,6	84,5	84,4
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	20,5	20,2	19,9
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	79,0	82,4	82,9
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	8,2	8,5	8,5

Fonte: Istat. Anni: Stime 2020 (indicatori 1-4); 2018 (indicatori 5-7).

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

Il profilo di benessere della Provincia di Lecce, per la dimensione salute, si rivela essere migliore di quello nazionale e regionale.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SALUTE											
Indicatore	Speranza di vita alla nascita (a)	Indice di Salute Mentale (b)	Mortalità Infantile (e)	Mortalità per Incidenti Stradali (15-34 anni) (f)	Mortalità per tumore (20-64 anni) (g)	Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni (a)	Eccesso di peso (i)	Fumo (l)	Alcol (l)	Sedentarietà (l)	Adeguata alimentazione (m)
Anno	2021	2021	2019	2019	2019	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	81,8	61,0	2,2	0,6	8,2	8,3	49,5	17,9	10,5	45,8	11,4
Valore medio Nazionale	82,4	68,4	2,5	0,5	8,1	9,7	44,5	19,5	14,7	32,5	17,6

(a) Numero medio di anni; (b) Punteggi medi standardizzati per le persone di 14 anni e più; (c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 0-74 anni; (d) Per 100 persone di 75 anni e più; (e) Tassi standardizzati per 1.000 nati vivi residenti; (f) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 15-34 anni; (g) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 20-64 anni; (h) Tassi standardizzati per 10.000 residenti di 65 anni e più; (l) Tassi standardizzati per 100 persone di 18 anni e più; (m) Tassi standardizzati per 100 persone di 14 anni e più; (n) Tassi standardizzati per 100 persone di 3 anni e più;

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Istruzione e formazione

L'istruzione, la formazione e il livello di competenze acquisite influenzano il benessere delle persone e aprono strade e percorsi altrimenti preclusi.

In Italia, il livello di istruzione e formazione che gli individui riescono a raggiungere è correlato ancora in larga misura con l'estrazione sociale, il genere, il contesto socioeconomico e il territorio in cui si vive. L'Italia è distante dalle medie europee e gli indicatori del livello di istruzione e delle competenze hanno subito una battuta d'arresto negli ultimi due anni.

La pandemia del 2020, con la conseguente chiusura di scuole e università e il prevalere della didattica integrata hanno acuito le difficoltà. Unica eccezione la partecipazione alla formazione continua da parte della popolazione tra i 25 e i 64 anni che è aumentata nel 2021, non soltanto recuperando il livello del 2019 ma incrementandolo.

Nel 2021 le attività culturali che si svolgono fuori casa hanno subito una ulteriore forte contrazione dopo quella avvenuta nel 2020 con riduzioni più accentuate per la fruizione di spettacoli teatrali e per il recarsi a un museo o a una mostra.

Anche la frequentazione in presenza delle biblioteche ha subito una contrazione notevole, ma nel 2021 l'abitudine all'accesso on line ha compensato, almeno in parte, le perdite subite in termini di utenza. Stabile, invece, l'indicatore della lettura di libri e/o di quotidiani.

Bambini di 0-2 anni iscritti al nido per ripartizione geografica. Anni 2009/11-2019/21. Valori percentuali



## INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Livello di istruzione	1 ■ ■	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) %	29,0	29,4	23,3	
	2 ■ ■	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) %	50,4	51,9	62,9	
	3 ■ ■	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) %	28,2	22,0	28,3	
	4	Laureati e altri titoli terziari (30-39 anni) %	11,2	19,3	27,0	
Competenze	5	Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	181,1	174,7	186,0
	6	Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	184,9	178,8	190,7
Formazione continua	7 ■ ■	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) per 1.000	1,8	1,6	1,6	
	8 ■ ■	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua) %	5,3	5,5	7,2	

Fonti: Istat (indicatori 1-4,8), INVALSI (indicatori 5 e 6), MIUR (indicatore 7). Anni: 2020 (indicatori 1-6, 8); 2019 (indicatore 7).  
Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

Il grado di benessere della Provincia di Lecce relativamente alla dimensione istruzione e formazione è per diversi aspetti molto simile (se non migliore) a quello registrato mediamente in ambito regionale.

<b>PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE ISTRUZIONE E FORMAZIONE</b>											
<b>Indicatore</b>	Bambini di 0-2 anni iscritti al nido (a)	Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)	Person e con almeno il diploma (25-64 anni) (c)	Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni) (d)	Passaggio all'università (e)	Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione (f)	Giovani che non lavorano e non studiano	Competenze digitali (i)	Partecipazione culturale fuori casa (k)	Letture di libri e quotidiani (k)	Fruizione delle biblioteche (l)
<b>Anno</b>	2019/21	2019/20	2021	2021	2019	2021	2021	2021	2021	2021	2021
<b>Valore Regione Puglia</b>	29,6	99,0	51,7	19,1	50,2	17,6	30,6	18,0	5,0	24,6	3,4
<b>Valore medio Nazionale</b>	28,0	95,9	62,7	26,8	51,4	12,7	23,1	22,0	8,3	36,6	7,4
<p>(a) Per 100 bambini di 0-2 anni; (b) Per 100 bambini di 4-5 anni; (c) Per 100 persone di 25-64 anni; (d) Per 100 persone di 3034 anni; (e) Tasso specifico di coorte; (f) Per 100 persone di 18-24 anni; (g) Per 100 persone di 15-29 anni; (h) Per 100 studenti frequentanti la III classe della scuola secondaria di primo grado; (i) Per 100 persone di 16-74 anni; (j) Per 100 persone di 20-29 anni; (k) Per 100 persone di 6 anni e più; (l) Per 100 persone di 3 anni e più.</p>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

L'occupazione nel 2021 torna a crescere progressivamente nel corso dell'anno, dopo il grave crollo registrato nel 2020 a causa della pandemia; il numero di occupati e il tasso di occupazione in media d'anno non sono tuttavia tornati ai livelli del 2019 anche se nel quarto trimestre del 2021 il tasso di occupazione è tornato a superare quello dello stesso trimestre del 2019.

Anche dopo una epidemia di portata mondiale, l'elevato capitale umano continua a svolgere una funzione protettiva nel mercato del lavoro: il tasso di occupazione tra i laureati nel 2021 risale ai valori pre-crisi, in particolare per le donne, e avvicina i tassi di occupazione delle donne con e senza figli. Eppure, se possedere un titolo di studio elevato assicura una maggiore e continuativa presenza nel mercato del lavoro, non sempre garantisce un'adeguata qualità dell'occupazione: circa un terzo

degli occupati laureati svolge un'occupazione per la quale sarebbe sufficiente un titolo di studio inferiore.

L'emergenza ha contribuito a rompere alcune rigidità presenti nell'organizzazione del lavoro, permettendo di lavorare da casa a una quota di occupati crescente anche nel 2021. Allo stesso tempo ha modificato gli equilibri per la conciliazione tra vita professionale e familiare, rendendo a volte problematica la gestione della quotidianità.

La pandemia ha creato le condizioni per una sperimentazione su larga scala del lavoro da remoto, in particolare da casa. La necessità di proseguire la propria attività lavorativa nel rispetto delle restrizioni imposte dall'emergenza ha avuto l'effetto di forzare le resistenze di tipo culturale che, fino a quel momento, avevano rallentato la diffusione del lavoro agile, richiedendo l'ampliamento delle dotazioni tecnologiche e delle competenze necessarie per svolgere il lavoro anche fuori sede.

Nel 2019 il lavoro da casa era una modalità di lavoro per appena il 4,8% degli occupati; nel secondo trimestre del 2020 ha raggiunto il picco del 19,7%. Gli investimenti fatti e le ragioni che ne sostengono l'utilizzo (migliore sostenibilità ambientale, riduzione dei tempi di spostamenti casa-lavoro, migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, maggiore autonomia e flessibilità) suggeriscono di mantenere elevati livelli di lavoro agile anche dopo il superamento dell'emergenza sanitaria.

Segnali di associazione tra lavoro da casa e professione si registrano alla luce del fatto che quasi un terzo degli occupati (31,9%) che svolgono professioni qualificate presta la propria attività da casa, quota che sale al 40,9% se si tratta di una professione intellettuale, scientifica o con elevata specializzazione. Più basso il valore per le professioni impiegatizie (21,7%), che tuttavia sono quelle che registrano nel corso del biennio l'incremento maggiore (+3,9 punti; la quota era solo l'1,4% nel 2019).

Per quanto riguarda i settori di attività economica, il lavoro da casa è più diffuso in quello dell'Informazione e comunicazione (60,9%) e delle Attività finanziarie e assicurative (42,8%).

## INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

---

**Tema**

**Indicatore**

**Misura**

**Bari**

**Puglia**

**Italia**



Valore Regione Puglia	50,5	30,1	12,8	25,4	17,6	12,0	15,9	45,1	8,4	14,2	9,7
Valore medio Nazionale	62,7	19,4	22,4	17,5	10,1	10,8	12,6	49,6	5,7	11,3	14,8
a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti; (f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni.											

## Dominio Benessere economico

Dopo l'esplosione della pandemia da COVID-19 che ha colpito il nostro sistema economico in forme e intensità inusitate, gli indicatori di benessere economico evidenziano un quadro di lento miglioramento. Nel 2020, l'emergenza sanitaria ha fortemente condizionato i comportamenti di acquisto delle famiglie, sebbene le misure governative di sostegno ne abbiano attenuato gli effetti. Accanto alla diminuzione del reddito, la spesa per consumi finali si riduce in misura significativa, mentre si registra un incremento della propensione al risparmio che, nella media 2020, ne colloca il valore sui livelli più alti degli ultimi vent'anni (15,6%). Tale andamento è spiegato sia dalla volontà di accumulare riserve precauzionali, in linea con le prospettive negative sul reddito e l'occupazione, sia dall'evoluzione del quadro epidemiologico, che ha limitato e scoraggiato alcune tipologie di acquisti. Il Pil cala dell'8,9% rispetto al 2019 e l'incidenza di povertà assoluta raggiunge il livello più elevato dal 2005 (anno di inizio della serie). Nel 2021, il reddito disponibile delle famiglie e il potere d'acquisto hanno segnato una ripresa, pur restando al di sotto dei livelli precedenti la crisi. La crescita sostenuta dei consumi finali, d'altra parte, ha generato una flessione della propensione al risparmio che, tuttavia, non è tornata ai valori pre-pandemia. La quota di famiglie in povertà assoluta presenta valori sostanzialmente stabili a livello nazionale seppur con una crescita nel Mezzogiorno (come risulta da stime preliminari).

La valutazione soggettiva del clima di fiducia conferma la ripresa, raggiungendo a settembre 2021 il valore più elevato dall'inizio della serie (gennaio 1998).

Tuttavia, l'analisi degli indicatori soggettivi mostra come nel 2021, le famiglie che dichiarano un peggioramento della propria situazione economica rispetto all'anno precedente aumentano per il secondo anno di seguito, affiancandosi all'incremento delle famiglie che arrivano a fine mese con grande difficoltà.

Reddito, potere d'acquisto, spesa per consumi e risparmio: segnali di ripresa.

## INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia	
Reddito	1 ■ ■	Reddito disponibile delle famiglie pro-capite	euro	13.464	13.948	18.525
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	13.782	15.897	21.965
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	8.176	9.575	11.962
	4 ■	Pensioni di basso importo	%	28,4	25,2	23,1
Disuguaglianze	5 ■	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-4.449	-6.454	-7.823
Difficoltà economica	6 ■	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	%	1,2	1,0	0,8

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

L'intensità e la persistenza della crisi economica hanno ridotto il valore della ricchezza netta dei cittadini e, nel contempo, hanno ampliato la disuguaglianza economica. Tutti gli indicatori del dominio Benessere economico mostrano, per la Provincia di Lecce, una situazione penalizzante rispetto all'Italia e a quanto riscontrato mediamente a livello regionale. L'indicatore di disagio economico considerato – tasso di ingresso in sofferenza bancaria delle famiglie - è maggiore del 50% al dato nazionale pari a 0,8. Tale dato risulta essere superiore anche rispetto a quello regionale che è pari ad 1,0.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE BENESSERE ECONOMICO											
Indicatore	Reddito disponibile lordo pro capite (a)	Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Rischio di povertà (b)	Grave deprivazione materiale (b) (c)	Grave deprivazione abitativa (b) (d)	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f)	Bassa intensità di lavoro (b) (g)	Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h)	Situazione economica della famiglia (b)	Ricchezza netta media procapite (a)	Povertà assoluta (i)
Anno	2020	2019	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	202
Valore Regione Puglia	14.620	5,4	25,9	10,4	6,0	13,1	13,8	9,1	30,8	55.603	12,1
Valore medio Nazionale	18.405	5,7	20,0	5,9	6,1	9,0	11,0	7,2	30,6	87.451	9,4

<sup>e</sup> (a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Umbria, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sardegna dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;  
(d) Per Valle d'Aosta, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Molise e Calabria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;  
(e) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà;  
(f) Per Trentino-Alto Adige, provincia autonoma di Bolzano, Friuli-Venezia Giulia e Umbria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;  
(g) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (h) Per Valle d'Aosta, provincia autonoma di Trento, Marche, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità;  
(i) Stime preliminari; (\*) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020); (\*\*) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019)

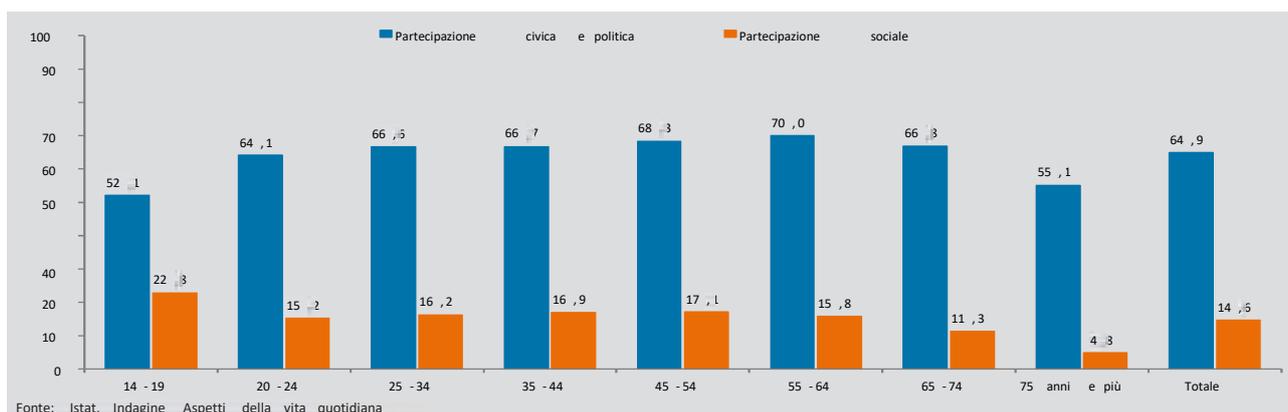
Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Relazioni Sociali

La famiglia, le amicizie e più in generale le reti relazionali sono una componente essenziale del benessere individuale perché rappresentano una parte fondamentale del capitale sociale delle persone. All'interno delle reti si mobilitano le risorse umane e materiali che assicurano sostegno e protezione sia nella vita di tutti i giorni sia nei momenti critici e di difficoltà, supplendo anche alle carenze dei servizi pubblici. Nel 2021, le persone hanno risentito più drammaticamente del protrarsi degli effetti della crisi sanitaria e si evidenzia un peggioramento di molti degli indicatori del dominio. Nel primo anno della pandemia le reti familiari e amicali avevano confermato il loro ruolo centrale e protettivo contribuendo ad alleviare le difficoltà di una fase molto delicata e senza precedenti come quella del lockdown.

Nel 2021, però, i livelli di soddisfazione verso le relazioni familiari e soprattutto verso quelle amicali, pur continuando a rimanere elevati, registrano una forte flessione. Il coinvolgimento della popolazione in attività di partecipazione sociale e di volontariato, che era rimasto stabile nel primo anno di pandemia, nel 2021 registra una evidente flessione, toccando i valori più bassi della serie storica. La particolare situazione venutasi a creare con la pandemia da COVID-19 ha invece favorito la crescita della fiducia verso gli altri e della partecipazione civica e politica. Mentre la fiducia registra il valore più alto dal 2010, la partecipazione civica e politica, pur avendo registrato un evidente incremento nei due anni di pandemia, ancora non è tornata sui livelli del 2011/2014.

Persone di 14 anni e più che svolgono attività di partecipazione sociale, civica e politica per classe di età. Anno 2021.  
Valori percentuali



## INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Disabilità	1 ■ Presenza di alunni disabili	%	2,7	3,1	3,1
	2 ■ Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,7	2,9	2,6
	3 ■ Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	%	73,4	74,3	72,6
Immigrazione	4 ■ Permessi di soggiorno*	%	66,2	61,5	71,7
Società civile	5 ■ Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	51,8	46,5	60,1

\* al 1° gennaio. Fonti: SIMPI (indicatori 1 e 2); Istat (indicatori 3-5). Anni: 2020 (indicatore 4); 2019 (indicatore 3); 2018 (indicatori 1, 2 e 5).

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

La presenza di alunni disabili negli istituti scolastici dell'area leccese risulta essere del 2,7%, mentre in Puglia, come in Italia, l'incidenza sul totale degli alunni è del 3,1%. Le istituzioni non profit nell'area barese sono 51,8 ogni 10.000 abitanti, in Puglia se ne contano 46,5 su 10.000 abitanti, mentre in Italia 60,1 su 10.000 abitanti.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI								
Indicatore	Soddisfazione per le relazioni familiari (a)	Soddisfazione per le relazioni amicali (a)	Persone su cui contare (a)	Partecipazione sociale (a)	Partecipazione civica e politica (a)	Attività di volontariato (a)	Organizzazioni non profit (b)	Fiducia generalizzata (a)
Anno	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	21,5	12,9	78,4	11,9	55,7	5,1	47,8	20,1

Valore medio Nazionale	31,6	18,7	80,4	14,6	64,9	7,3	60,7	25,5
a) Per 100 persone di 14 anni e più; (b) Per 10.000 abitanti.								

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Politica e istituzioni

Nel dominio si valutano le principali componenti del capitale sociale relative alla sfera politica e istituzionale.

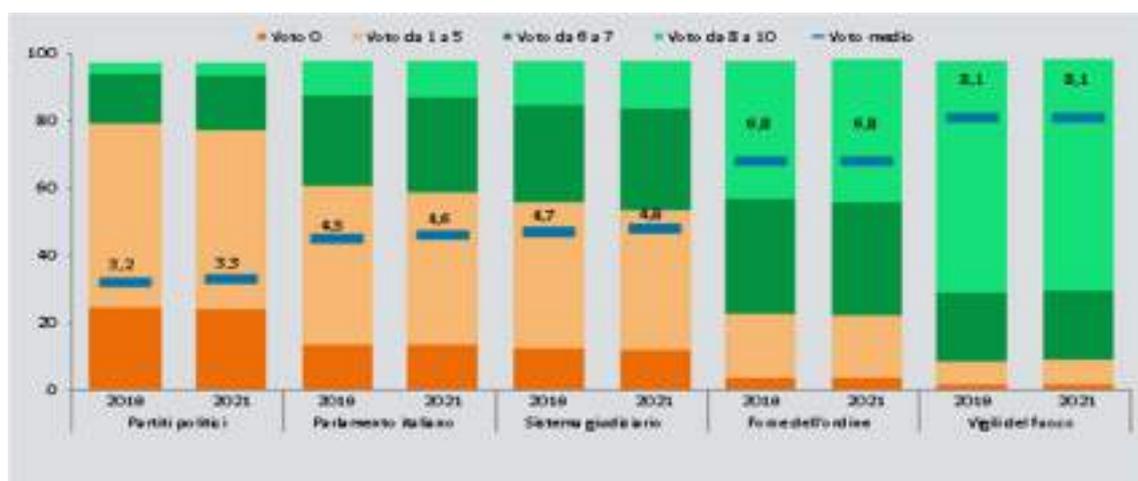
Gli indicatori aggiornati al 2021 documentano il lento e talora incerto miglioramento in tutti gli ambiti considerati, che restano comunque caratterizzati da importanti criticità, sulle quali gli effetti di due anni di crisi pandemica si sono innestati in vario modo.

Emerge una bassa fiducia nella politica e nelle istituzioni democratiche: per tutto il decennio monitorato, il voto medio per i partiti, per il Parlamento e per il sistema giudiziario resta ben al di sotto della sufficienza. A partire dal 2018-2019 si osservano leggeri progressi che continuano anche nei due anni dell'emergenza da COVID-19 ma che non modificano sostanzialmente il quadro descritto.

L'Italia continua a progredire molto lentamente nella direzione dell'equilibrio di genere ma le donne negli organi decisionali e ai vertici delle istituzioni sono ancora troppo poche, sia in assoluto sia in confronto agli altri Paesi europei, e questa disparità va ad aggiungersi alla forte penalizzazione che le donne hanno subito per l'impatto della crisi economica e sociale innescata dall'emergenza da COVID-19. Anche il trend positivo verso un maggiore equilibrio di genere nella politica e nelle istituzioni del nostro Paese si è arrestato negli ultimi due anni.

La bassa fiducia dei cittadini italiani non riguarda soltanto le istituzioni della rappresentanza politica, ma anche una delle principali istituzioni di garanzia, ovvero il sistema giudiziario; quest'ultimo dato va letto insieme alla eccessiva lunghezza dei tempi di definizione dei processi, che in Italia sono ancora ampiamente superiori alla gran parte dei Paesi europei.

Persone di 14 anni e più per fiducia verso le diverse istituzioni espressa in decimi. Anni 2019 e 2021 (a). Valori percentuali e voto medio



## INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Inclusività	1 ■ Amministratori donne a livello comunale	%	34,1	33,4	33,4
Istituzioni	2 ■ Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	25,0	24,4	27,0
Amministrazione locale	3 ■ Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	28,7	21,3	25,8
	4 ■ Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,81	0,79	0,80

Fonti: Istat (indicatori 1 e 2); Open BDAP (indicatori 3 e 4). Anni: 2020 (indicatori 1 e 2); 2019 (indicatori 3 e 4).

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

Gli indicatori relativi alla capacità delle istituzioni di includere al proprio interno fasce di popolazione particolari come donne e giovani denotano una eguale capacità dei comuni dell'area leccese di essere incisivi in questo senso. Le donne costituiscono il 33,2% del totale degli amministratori di origine elettiva, dato in linea con la media regionale e quella nazionale entrambe pari al 33,4%. Per quanto riguarda la capacità degli enti locali del territorio di reperire risorse attraverso la riscossione dei tributi dovuti, gli enti territoriali dell'area leccese raggiungono risultati in linea con il dato nazionale. Relativamente, invece, all'incidenza delle spese rigide sulle entrate correnti, la Provincia di Lecce evidenzia una minor possibilità di intervento sull'entità delle spese nel breve e nel medio termine. Lo scostamento percentuale infatti è pari a -30,1% rispetto alla Puglia e -12,1% rispetto al dato italiano.

## Dominio Sicurezza

La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori.

Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese mostrano una generale tendenza al miglioramento sia nel lungo periodo sia nei due anni di pandemia. Nonostante ciò, continuano a persistere profonde disuguaglianze territoriali: gli omicidi sono più diffusi nel Mezzogiorno, sebbene siano fortemente diminuiti nel tempo, mentre i furti in abitazione, i borseggi e le rapine prevalgono nel Centro-nord; il livello di sicurezza percepito dalla popolazione risulta maggiore nei comuni di piccole dimensioni rispetto ai comuni centro delle aree di grande urbanizzazione.

Nel 2020 e nel 2021 continua il miglioramento degli indicatori di percezione di sicurezza riferiti alla zona in cui si vive: aumenta la percezione di sicurezza camminando al buio da soli e diminuisce la percezione del degrado e del rischio di criminalità. Nel primo anno della pandemia, le misure restrittive imposte dall'emergenza sanitaria hanno portato ad una forte riduzione dei reati predatori (furti in abitazione, borseggi e rapine).

Questi reati, che hanno toccato nel 2020 i valori più bassi di tutta la serie storica, nel 2021 con l'allentamento delle misure restrittive alla mobilità e ai contatti sociali sono tornati a registrare una lieve crescita, rimanendo però molto al di sotto dei valori registrati nel periodo pre-pandemia.

Nel 2020, si conferma il trend decrescente del tasso di omicidi degli uomini, mentre rimane stabile quello delle donne. I dati provvisori relativi al 2021 confermano la tendenza alla stabilità del tasso di omicidi delle donne.

Nel 2020, il 92,2% degli omicidi femminili è stato compiuto da una persona conosciuta e, in particolare, circa 6 donne su 10 sono state uccise dal partner attuale o dal precedente. Tra gli uomini, invece, solo il 39,4% è stato ucciso da una persona conosciuta e solo il 2,9% dal partner o ex partner.

Tema	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,3	0,7	0,5
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	19,5	31,7	40,3
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	287,1	261,4	351,7
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	5,8	5,2	8,1
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	160,5	167,0	140,2
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	175,3	185,2	159,5
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	3,7	4,1	4,0

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

Il tema della sicurezza è tra quelli maggiormente sensibili nelle grandi aree urbane che sono caratterizzate da fenomeni diffusi di criminalità.

Quasi tutti i tassi di criminalità della Provincia di Lecce sono inferiori rispetto al dato nazionale. Per quanto riguarda la sicurezza stradale, nell'anno considerato, le strade dell'Area provinciale leccese sembrano essere poco più sicure delle altre strade pugliesi, al contrario di quelle nazionali che presentano invece indici migliori.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE SICUREZZA										
Indicatore	Omicidi volontari (a)	Furti in abitazione (b)	Borseggi (c)	Rapine (c)	Violenza fisica sulle donne (d)	Violenza sessuale sulle donne (d)	Violenza nella coppia (e)	Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio (f)	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive (f)	Percezione del rischio di criminalità (g)
Anno	2020	2021	2021	2021	2014	2014	2014	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	0,6	5,6	1,0	0,6	6,8	5,3	4,6	62,9	5,8	22,0
Valore medio Nazionale	0,5	7,1	3,3	0,9	7,0	6,4	4,9	62,2	6,3	20,6
(a) Per 100.000 abitanti; (b) Per 1.000 famiglie; (c) Per 1.000 abitanti; (d) Per 100 donne di 16-70 anni; (e) Per 100 donne di 16-70 anni che hanno o hanno avuto un partner; (f) Per 100 persone di 14 anni e più; (g) Per 100 famiglie; (*) Dati provvisori.										

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI" – Anno 2021.

## Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

Il paesaggio e il patrimonio storico e artistico sono beni comuni fondativi dell'identità italiana, tutelati dalla Costituzione e dalla Convenzione europea del paesaggio. La gestione di un patrimonio

così importante, tuttavia, non appare adeguatamente sostenuta dalla finanza pubblica, con una spesa complessiva inferiore a quella dei principali Paesi europei, scarsamente orientata agli investimenti e segnata, a livello locale, da forti disuguaglianze, che penalizzano le regioni economicamente meno prospere ma non meno ricche di risorse da tutelare e valorizzare.

Il sistema dei musei, che ha affrontato nel 2020 una riduzione senza precedenti del flusso dei visitatori, ha messo in campo strategie per consentire la fruizione delle collezioni da remoto, promuovendo al contempo la formazione di nuove figure professionali per la gestione e la promozione dei beni. Le aziende agrituristiche, in crescita anche nel 2020, rappresentano ormai una realtà consolidata a supporto dello sviluppo rurale, che garantisce la diversificazione del reddito degli operatori agricoli e contribuisce direttamente al presidio del territorio.

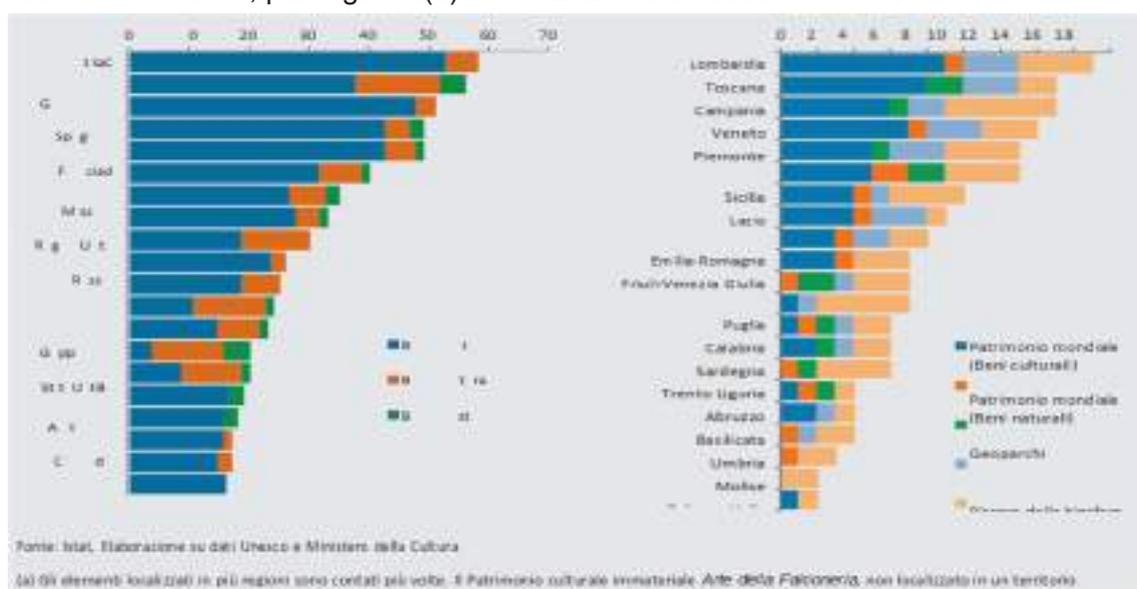
Tra le pressioni che agiscono sul paesaggio, l'abusivismo edilizio continua a declinare (pur mantenendo un'incidenza rilevante nelle regioni del Mezzogiorno), mentre aumenta, anche nel 2020, la superficie forestale distrutta dagli incendi, divenuti più frequenti nel nostro Paese rispetto alla media dell'Europa meridionale. Nel biennio 2020-21 si registra una caduta dell'insoddisfazione dei cittadini per il paesaggio del luogo di vita, forse attenuata dall'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown o dalla riscoperta di possibili alternative al luogo di dimora abituale. Resta stabile, invece, la preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, tra le poche riferite ai problemi ambientali a non essere stata ridimensionata durante la pandemia.

I cambiamenti che ci attendono nel prossimo futuro, con il processo di transizione ecologica e l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), rappresentano un'opportunità storica, innanzitutto per rafforzare l'impegno pubblico nella tutela e nella valorizzazione del paesaggio e del patrimonio culturale, ma comportano anche dei rischi, che inevitabilmente si accompagnano alla realizzazione di programmi d'investimento di tale portata e sollecitano un rinnovo della cornice normativa.

Nel 2021 l'Italia ha riguadagnato il primato nella Lista del Patrimonio mondiale dell'Unesco grazie a tre nuovi riconoscimenti: i Cicli di affreschi del XIV secolo di Padova, i Portici di Bologna e la città di Montecatini Terme (parte del bene Grandi città termali d'Europa). Il numero dei beni italiani iscritti

nella Lista è così salito a 58, di cui 53 appartenenti alla categoria dei beni culturali e cinque a quella dei beni naturali. L'Italia è seguita dalla Cina con 56 beni, dalla Germania con 51 e poi da Spagna e Francia con 49. Tra i beni culturali italiani, 29 sono classificati come città e otto come paesaggi culturali. I beni candidati all'iscrizione dall'Italia sono attualmente 31, di cui 19 culturali (inclusi cinque paesaggi culturali), nove naturali e tre misti.

Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale Unesco per categoria e paese (primi 20 paesi per numero di beni iscritti). Anno 2021. Valori assoluti. Beni iscritti nella Lista del patrimonio mondiale per categoria e altri elementi riconosciuti dall'Unesco, per regione (a). Anno 2021. Valori assoluti.



## Indicatori per tema e livello territoriale

Indicatore		Misura	Lecce	Puglia	Italia	Tema	
Patrimonio culturale	1	Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	0,6	0,6	1,8	Patrimonio culturale
	2	Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100	0,2	0,3	1,6	
	3	Presenza di biblioteche	Kmq N. per 100.000 ab.	15	12	20	
Paesaggio	4	Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100	78,7	46,6	70,2	Paesaggio
	5	Diffusione delle aziende agrituristiche	Kmq N. per 100	13,9	4,8	8,1	
	6	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	35,4	54,1	56,6	

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA PROVINCIA DI LECCE" – Anno 2021.

L'Area Provinciale Lecce, come tutto il territorio del nostro Paese, si caratterizza per la presenza di aree di rilevante interesse storico, archeologico e paesaggistico. Il territorio leccese risulta penalizzato per quanto riguarda la presenza di parchi urbani di notevole interesse pubblico: essi rappresentano appena lo 0,6% della superficie, un valore inferiore a quello registrato in media dai capoluoghi italiani (1,8%). L'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale assume valori quasi pari alla media regionale, mentre rispetto alla media nazionale lo scostamento è al contrario negativo e pari a -700%. Anche le biblioteche dell'area provinciale di Lecce, pari a 15 per 100 mila abitanti, registrano un valore dell'indicatore più elevato rispetto alla media regionale (12,0 unità), sebbene inferiore a quella nazionale (20,0). Un dato positivo riguarda il numero di beni culturali per i quali l'area provinciale leccese vede l'indicatore considerato assumere il valore di 78,7 e superare del +82,0% il dato pugliese e del +10,8% quello italiano. Per quanto riguarda il paesaggio, le aziende agrituristiche diffuse nell'area leccese sono mediamente 13,9 per 100 Km<sup>2</sup>, un valore triplo del dato regionale (4,8) e doppio di quello nazionale pari a 8,1 per 100 Km<sup>2</sup>. La presenza di aree di particolare interesse naturalistico riguarda il 35,4% dei comuni dell'area leccese, mentre in Puglia la presenza è del 54,1% e in Italia del 56,6%.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE									
Indicatore	Spesa corrente dei comuni per la cultura (a)	Densità e rilevanza del patrimonio museale (b)	Abusivismo edilizio (c)	Erosione dello spazio rurale da abbandono (d)	Pressione delle attività estrattive (e)	Impatto degli incendi boschivi (f)	Diffusione delle aziende agrituristiche (g)	Densità di verde storico (h)	Insoddisfazione per il paesaggio del luogo di vita (i)
Anno	2019	2020	2021	2011	2019	2020	2020	2020	2021
<b>Valore Regione Puglia</b>	8,3	0,20	33,7	17,1	374	1,8	4,9	0,6	23,3
<b>Valore medio Nazionale</b>	19,9	1,30	15,1	36,1	287	1,8	8,3	1,7	18,7
(a) Euro <i>pro capite</i> ; Numero di musei e strutture similari per 100 km <sup>2</sup> , ponderato in base al numero di visitatori; (b) Costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate. (c) Percentuale sul totale della superficie regionale; (d) Metri cubi estratti per km <sup>2</sup> di superficie regionale. Per Lazio e Calabria dati sulle estrazioni da cave non disponibili; (e) Metri cubi estratti per km <sup>2</sup> di superficie regionale; Superficie percorsa dal fuoco. Valori per 1.000 Km <sup>2</sup> ; (g) Numero di aziende per 100 km <sup>2</sup> ; (h) Metri quadri per 100 m <sup>2</sup> di superficie urbanizzata; Per 100 persone di 14 anni e più.									

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Ambiente

Le questioni ambientali sono divenute sempre più centrali nell'analisi delle determinanti del benessere di persone e comunità, in termini sia di percezione della qualità dell'ambiente in cui si vive, sia di disponibilità di risorse naturali e fruibilità dei diversi contesti territoriali. Sebbene nell'ultimo decennio

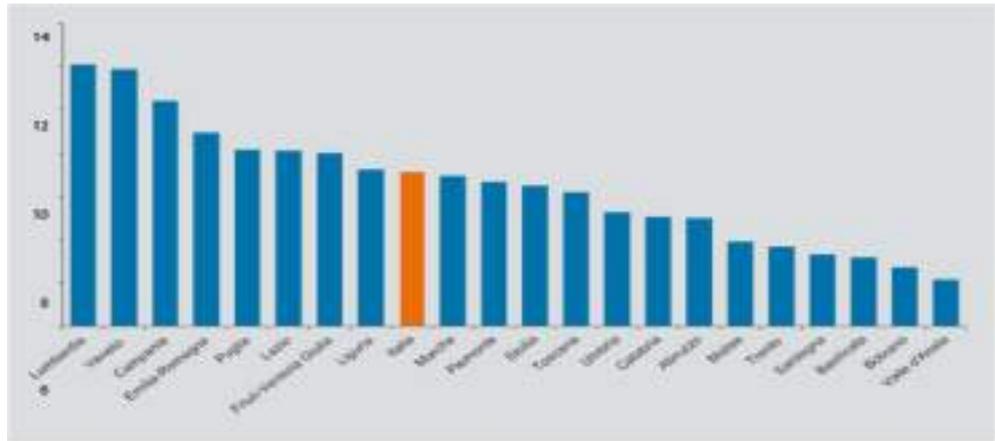


Tema Italia	Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	
Qualità ambientale	1  Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	9,6	9,7	33,8
	2  Superamento limiti inquinamento aria - PM10	giorni	2	13	28
	3  Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³	25	39	14
Consumo di risorse	4  Dispersione da rete idrica	%	48,1	45,1	42,0
	5  Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.130,3	1.042,8	1.098,1
Sostenibilità ambientale	6  Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	47,5	52	44,0
	7  Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	3,9	16,2	5,0
	8  Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	6,2	2,8	3,1

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI" – Anno 2021.

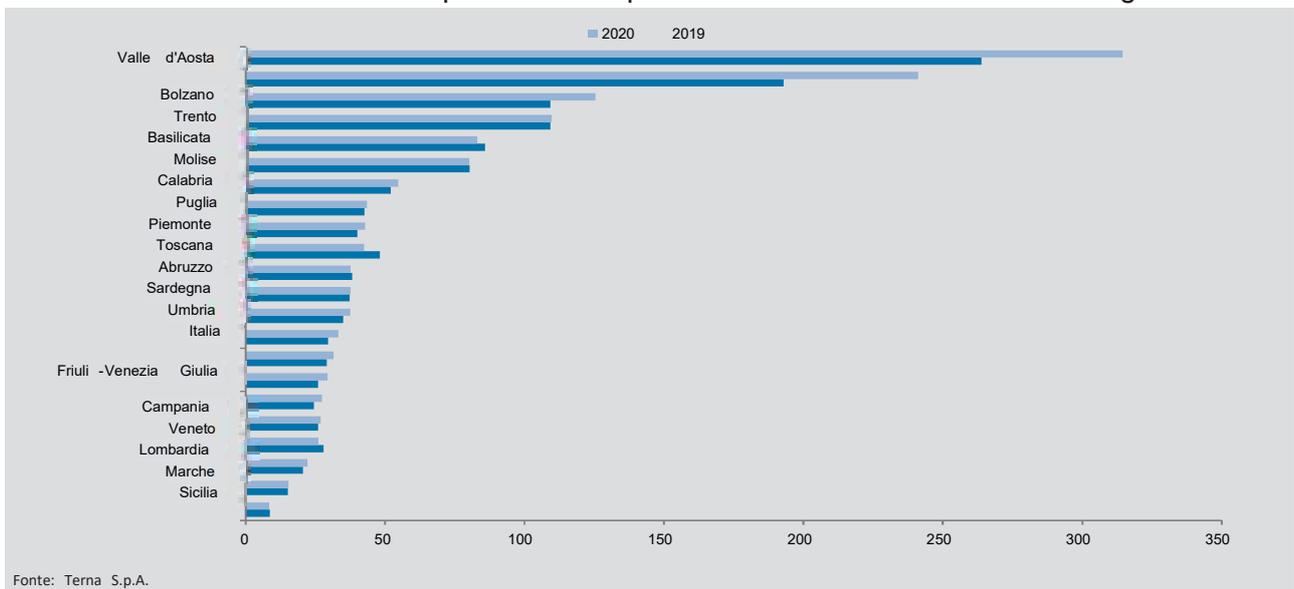
La Provincia di Lecce è una popolosa area del Paese. La forte antropizzazione di questo territorio influenza, ovviamente, in modo considerevole la qualità e la sostenibilità ambientale determinando per alcuni indicatori, valori meno favorevoli rispetto alla media nazionale. In particolare, per quello che concerne la qualità ambientale, la disponibilità di verde urbano è di 9,6 mq per abitante, quasi un quarto del valore medio nazionale che è di 33,8 mq. In relazione alla qualità dell'aria, invece, sono stati appena 2 i giorni nell'anno in cui le emissioni di PM10 sono state superiori al valore di soglia. Per quanto riguarda la dispersione della rete idrica la percentuale nella Provincia di Lecce è del 48,1%, una quota superiore al dato regionale e nazionale (rispettivamente pari a 45,1% e 42,1%). Un buon risultato è raggiunto dal consumo di elettricità per uso domestico che si attesta su valori quasi pari alla media nazionale e regionale. Meno favorevoli risultano alcuni indicatori relativi alla sostenibilità ambientale. Inferiore ai valori regionali è infatti la quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e la Produzione lorda degli impianti fotovoltaici installati in Provincia di Lecce.

Suolo consumato per regione. Anno 2020. Percentuale della superficie regionale



Nel 2020, l'incremento di coperture artificiali impermeabili che produce "consumo di suolo" ha riguardato 56,7 km<sup>2</sup>. Rispetto al 2019 la crescita delle superfici artificiali è stata solo in parte compensata dal ripristino su superfici aggiuntive di aree agricole, naturali o semi-naturali, pari a 5 km<sup>2</sup>. Un segnale non ancora del tutto sufficiente per raggiungere l'obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, nel corso del 2021, è invece risultato pari a 51,7 km<sup>2</sup>, di cui 9,8 di consumo permanente. La velocità del consumo di suolo netto si mantiene in linea con quelle degli ultimi anni, con un valore di 14 ettari al giorno, ed è ancora molto lontana dagli obiettivi comunitari, che dovrebbero portare il consumo netto a zero entro il 2050.

Consumo di energia elettrica generata da fonti rinnovabili per regione. Anni 2019-2020. Valori percentuali rispetto al consumo interno lordo di energia elettrica



PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE AMBIENTE											
Indicatore	Qualità dell'aria - PM2,5	Indice di durata dei periodi di caldo	Giorni con precipitazione estremamente intensa	Giorni consecutivi senza pioggia	Dispersione da rete idrica comunale	Trattamento delle acque reflue (f)	Aree protette (g)	Disponibilità di verde urbano (i)	Rifiuti urbani prodotti (n)	Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	Siti Contaminati (p)

	(a)	(c)	(c)	(c)	(e)						
<b>Anno</b>	2020	2021	2021	2021	2020	2018	2019	2020	2020	2020	2020
<b>Valore Regione Puglia</b>	83,0	25,0	0,9	30,0	45,1	68,3	24,5	9,5	469	33,7	6,5
<b>Valore medio Nazionale</b>	77,4	14,0	0,9	24,0	42,0	59,6	21,6	31,0	487	20,1	7,9
<small>(a) Percentuale di misurazioni valide superiori al valore di riferimento definito dall'Oms (10 µg/m³) sul totale delle misurazioni valide delle concentrazioni medie annuali di PM2,5; (b) Tonnellate di CO2 equivalente per abitante; (c) Numero di giorni; (d) Percentuale sul totale della popolazione; (e) Percentuale dei volumi immessi in rete; (f) Percentuale dei carichi urbani complessivi generati; (g) Percentuale sulla superficie territoriale; (h) Percentuale di costa balneabile sul totale della linea di costa; (i) Metri quadrati per abitante; (l) Percentuale sulla superficie territoriale; (m) Milioni di tonnellate; (n) Chilogrammi per abitante; (o) Percentuale sul totale dei rifiuti urbani prodotti; (p) Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000; (q) Percentuale sul totale dei consumi interni lordi; (r) Per 100 persone di 14 anni e più; (*) Dati provvisori.</small>											

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## Dominio Innovazione, ricerca e creatività

Gli investimenti nella ricerca scientifica e nell'innovazione tecnologica, il capitale umano disponibile ed effettivamente impiegato nei processi dell'economia della conoscenza, la diffusione delle tecnologie ICT sono driver fondamentali del benessere sociale e dello sviluppo economico.

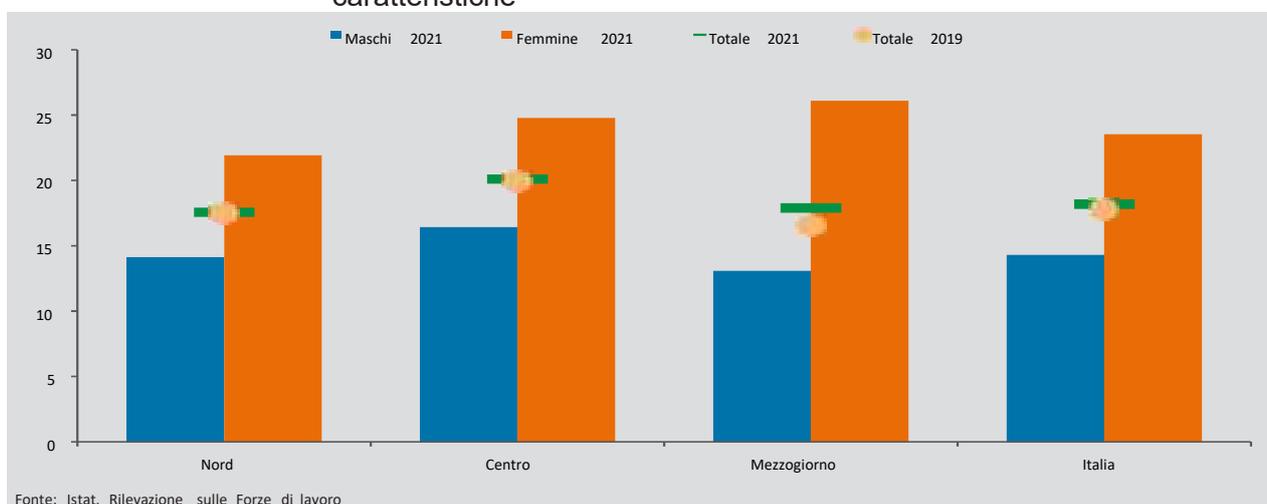
La crisi pandemica ha messo chiaramente in luce la rilevanza della ricerca, dell'innovazione, della diffusione della tecnologia digitale; su questi aspetti si concentreranno nei prossimi anni le nuove riforme previste dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, che puntano, tra gli altri obiettivi, a favorire la ripresa degli investimenti e, in particolare, della componente immateriale (ricerca e sviluppo, software, ecc.), colmando il divario tra il Nord e il Mezzogiorno in termini di capacità di produrre e applicare nuove conoscenze. La transizione digitale, inoltre, è uno dei tre assi strategici del Piano, che prevede misure dirette alla digitalizzazione della pubblica amministrazione, del sistema giudiziario e di quello sanitario; alla modernizzazione delle imprese; allo sviluppo delle competenze digitali di cittadini e lavoratori.

Gli indicatori del dominio documentano i lenti progressi compiuti negli anni dal nostro Paese, e rendono conto del suo ritardo rispetto ai principali Paesi europei e alla media dell'Unione, attestando le forti disparità territoriali e la debolezza del Mezzogiorno, tutti aspetti che connotano strutturalmente la ricerca, l'innovazione e la digitalizzazione in Italia. L'impatto della crisi da COVID-19 sui processi di accumulazione del capitale intangibile è stato forte, con il crollo immediato degli

investimenti in ricerca e sviluppo delle imprese. Nella crisi del mercato del lavoro innescata dalla pandemia, l'occupazione più qualificata ha avuto un effetto protettivo, e il peso dei lavoratori della conoscenza sull'occupazione totale, tradizionalmente più basso rispetto alla media europea, non si è ridotto. Invece l'occupazione culturale e creativa è stata colpita pesantemente già nel 2020, e non mostra segni di ripresa nel 2021. La bassa capacità del Paese di trattenere risorse umane qualificate è confermata, anche nel 2020, dalle migrazioni di giovani laureati, che sono proseguite nonostante le limitazioni agli spostamenti.

La pandemia ha accelerato la diffusione dell'ICT. Nel 2020 e 2021 l'uso regolare di internet è cresciuto, anche tra i più anziani; è cresciuto ulteriormente il numero di imprese che vendono via web ai clienti finali; è notevolmente aumentata, inoltre, la disponibilità per i Comuni di quelle tecnologie digitali che sono necessarie allo sviluppo dell'offerta di servizi on line. Il divario digitale resta comunque grande.

Occupati con istruzione universitaria in professioni scientifico-tecnologiche per genere e ripartizione. Anni 2019 e 2021. Valori per 100 occupati con le stesse caratteristiche



Gli indicatori relativi al dominio Ricerca e innovazione dell'area provinciale leccese non si discostano in maniera evidente da quelli relativi all'intero Paese, raggiungendo, anzi, valori perfettamente paragonabili nei settori produttivi ad alta specializzazione tecnologica.

Coerente con questo quadro è l'indicatore relativo all'innovazione del sistema produttivo: esso assume in Italia il valore di 48,1, mentre nella Provincia di Lecce è di 43,4 (quasi uguale al valore regionale che è di 43,7).

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ <sup>1</sup>										
Indicatore	Intensità di ricerca (a)	Propensione alla brevettazione (b)	Lavoratori della conoscenza (c)	Innovazione del sistema produttivo (d)	Occupazione culturale e creativa (c)	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (f)	Utenti regolari di internet (g)	Disponibilità in famiglia di almeno un computer e della connessione a internet (h)	Comuni con servizi per le famiglie interamente online (i)	Occupati con competenze digitali complessive di base o elevate (20-64 anni) (l)
Anno	2020	2018	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2018	2020
<b>Valore Regione Puglia</b>	0,82	16,6	17,0	49,1	1,8	-24,7	65,8	61,7	25,2	44,7
<b>Valore medio Nazionale</b>	1,46	78,4	18,2	55,7	3,4	-5,4	72,9	69,7	25,1	52,9
<small>(a) Percentuale in rapporto al Pil; (b) Per milione di abitanti; (c) Per 100 occupati; (d) Per 100 imprese con almeno 10 addetti; (e) Valori concatenati con anno di riferimento 2015 (milioni di euro), Indicizzati 2007=100; (f) Per mille residenti di 25-39 anni con titolo di studio terziario (laurea, AFAM, dottorato); (g) Per 100 persone di 11 anni e più; (h) Per 100 famiglie; (i) Per 100 Comuni; (l) Per 100 occupati di 20-64 anni;</small>										

Fonte ISTAT:

“RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA”

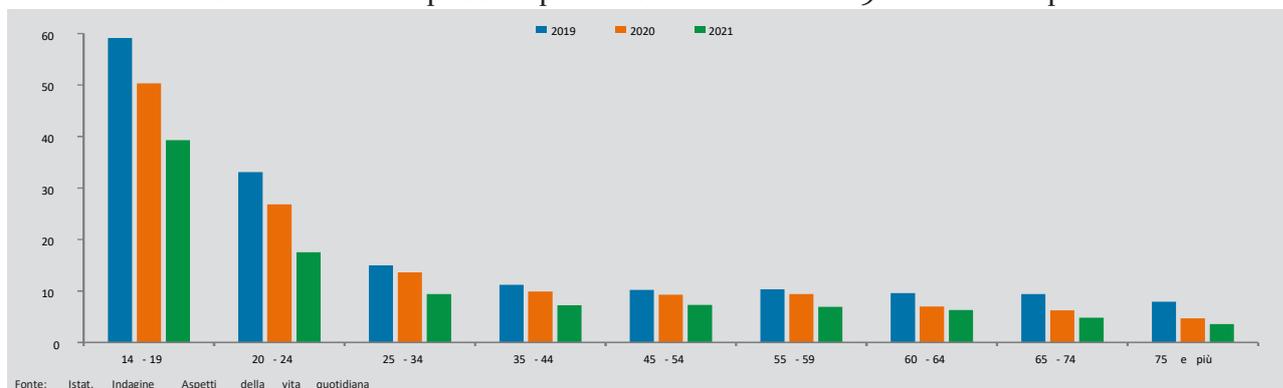
## Dominio Qualità dei servizi

Il dominio qualità dei servizi analizza fenomeni molto eterogenei, dai servizi sanitari e socioassistenziali a quelli di mobilità e di pubblica utilità. Il quadro che emerge è particolarmente articolato. Le dinamiche indotte dalla pandemia nei due anni hanno avuto un forte impatto sugli indicatori di efficacia e accessibilità di vari servizi, anche perché le restrizioni agli spostamenti e la paura del contagio hanno modificato i comportamenti della popolazione.

Di particolare rilevanza la situazione dei servizi sanitari. Cresce la percentuale di persone che hanno dovuto rinunciare a prestazioni sanitarie ritenute necessarie, e diminuiscono i ricoveri in altra regione. Dal punto di vista della dotazione strutturale, per far fronte all'emergenza, si osserva un leggero incremento del personale medico e paramedico. Sempre nel settore della sanità, per limitare la diffusione della pandemia, si è osservato un crescente ricorso all'assistenza domiciliare, in particolare per le persone anziane, testimoniato anche dall'aumento dei pazienti trattati in Assistenza Domiciliare Integrata.

Il ricorso ai servizi di mobilità ha subito invece un forte calo, per effetto del quale gli utenti assidui di mezzi pubblici sono diminuiti di ben 6 punti percentuali rispetto agli anni pre-COVID.

Utenti assidui dei mezzi pubblici per classi di età. Anni 2019- 2021. Valori percentuali



Nonostante il ridimensionamento nell'utilizzo dei servizi di mobilità tra gli utenti assidui rimane stabile la quota di quanti si dichiarano soddisfatti del servizio. I servizi di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo di provincia nel 2019 coprivano, in media, 4.624 posti-km per abitante, con una forte differenziazione sul territorio tra le città del Nord e del Centro, che hanno una maggiore offerta di posti (rispettivamente, 6.199 e 5.004 posti-km), e quelle del Mezzogiorno (1.946 posti-km). L'offerta di trasporto pubblico locale ha registrato un costante calo negli ultimi 5 anni a livello nazionale.

### INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

		Tema			
Indicatore	Misura	Lecce	Puglia	Italia	
Socio-sanitari	1	Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per la prima infanzia %	9,4	7,9	14,1
	2	Emigrazione ospedaliera in altra regione %	7,2	7,4	6,5
	3	Presenza di servizi per l'infanzia %	62,9	78,3	59,6
Servizi collettività	4	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso n° medio	3,6	3,5	2,4
	5	Raccolta differenziata di rifiuti urbani %	52,6	50,6	61,3
Carcerari	6	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet %	14,9	24,4	30,0
Mobilità	7	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena %	129,8	130,3	104,5
	8	Posti-km offerti dal Tpl posti-km per ab.	1.279,4	2.123,3	553,2

Fonte: Rapporto BES 2021 "IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE NELLA CITTÀ METROPOLITANA DI BARI" – Anno 2021.

L'offerta ospedaliera sembra soddisfare l'utenza di riferimento territoriale dal momento che solo il 7,1% dei baresi ricoverati si rivolge a strutture sanitarie di altre regioni, laddove in Italia questa

percentuale è pari al 6,5% e in Puglia al 7,4%. Meno positivo il dato relativo alla percentuale di bambini di età compresa tra 0 e 2 anni che usufruiscono dei servizi per l'infanzia. La loro quota, infatti, nell'area provinciale leccese è pari al 9,4%, superiore alla media regionale (7,9%), ma decisamente al di sotto di quella nazionale (14,1%).

In linea con la tendenza nazionale è la situazione riscontrata per i servizi di pubblica utilità analizzati: il numero medio di interruzioni elettriche senza preavviso nell'anno è pari nella provincia di Lecce a 3,6 mentre in Italia è pari a 2,4. Difficoltosa risulta essere la raccolta differenziata dei rifiuti urbani, anche se meno di quanto avviene a livello regionale: mentre in Italia mediamente il 61,3% dei rifiuti viene raccolto in maniera differenziata, nell'Area provinciale di Lecce nell'anno di riferimento questo valore risulta essere pari al 52,6% (50,6% in Puglia).

Infine, per quanto riguarda la mobilità, nell'area leccese i posti-Km offerti dal Tpl sono 1.279,4 per abitante, in Puglia mediamente 2.123,3 per abitante e in Italia 4.553,2 per abitante.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE QUALITA' DEI SERVIZI										
Indicatore	Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari (a)	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata (b)	Posti-km offerti dal Tpl (e)	Soddisfazione per i servizi di mobilità (f)	Utenti assidui dei mezzi pubblici (g)	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet (c)	Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)	Posti letto per specialità a elevata assistenza (a)	Emigrazione ospedaliera in altra regione (h)	Rinuncia a prestazioni sanitarie (i)
Anno	2019	2020	2019	2021	2021	2019	2020	2019	2020	2021
<b>Valore Regione Puglia</b>	36,4	1,8	23,5	23,5	5,3	24,4	47,3	3,2	7,8	10,2
<b>Valore medio Nazionale</b>	69,6	2,8	20,5	20,5	9,4	30,0	56,7	3,0	7,3	11,0
<small>(a) Per 10.000 abitanti; (b) Per 100 persone di 65 anni e più; (c) Per 100 famiglie; (d) Numero medio di interruzioni per utente; (e) Posti-km per abitante. Il dato si riferisce all'insieme dei comuni capoluogo di provincia; (f) Per 100 utenti assidui di almeno un tipo di mezzo; (g) Per 100 persone di 14 anni e più; (H) Per 100 dimissioni dei residenti nella regione; (i) Per 100 persone; (l) Per 100 medici; (m) Per 1.000 abitanti.</small>										

Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

## **SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Vengono quindi descritte le strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO- SOCIALEAMBIENTALE-SANITARIO (Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica).

In base alla "piramide" del Valore pubblico sono riportati in questa sottosezione gli indirizzi e obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (Livello 2a), articolati nelle quattro principali dimensioni del benessere equo sostenibile: sociale, economico, ambientale e sanitario; ad essi sono associati gli obiettivi di performance organizzativa individuati nella successiva Sottosezione Performance.

Per "Valore pubblico" si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione

dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il "come"), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

## **2.1 Valore pubblico**

In questa Sottosezione sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici (con una descrizione sintetica delle Azioni/Attività oggetto di Pianificazione) ed anche la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati. Viene indicato, inoltre, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare (anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti), secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Ciclo della Performance e la normativa in materia di Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. I tre ambiti normativi presentano inoltre una serie di "connessioni" reciproche che li possono rendere sinergici e atti a potenziare il risultato complessivo che l'amministrazione intende perseguire.

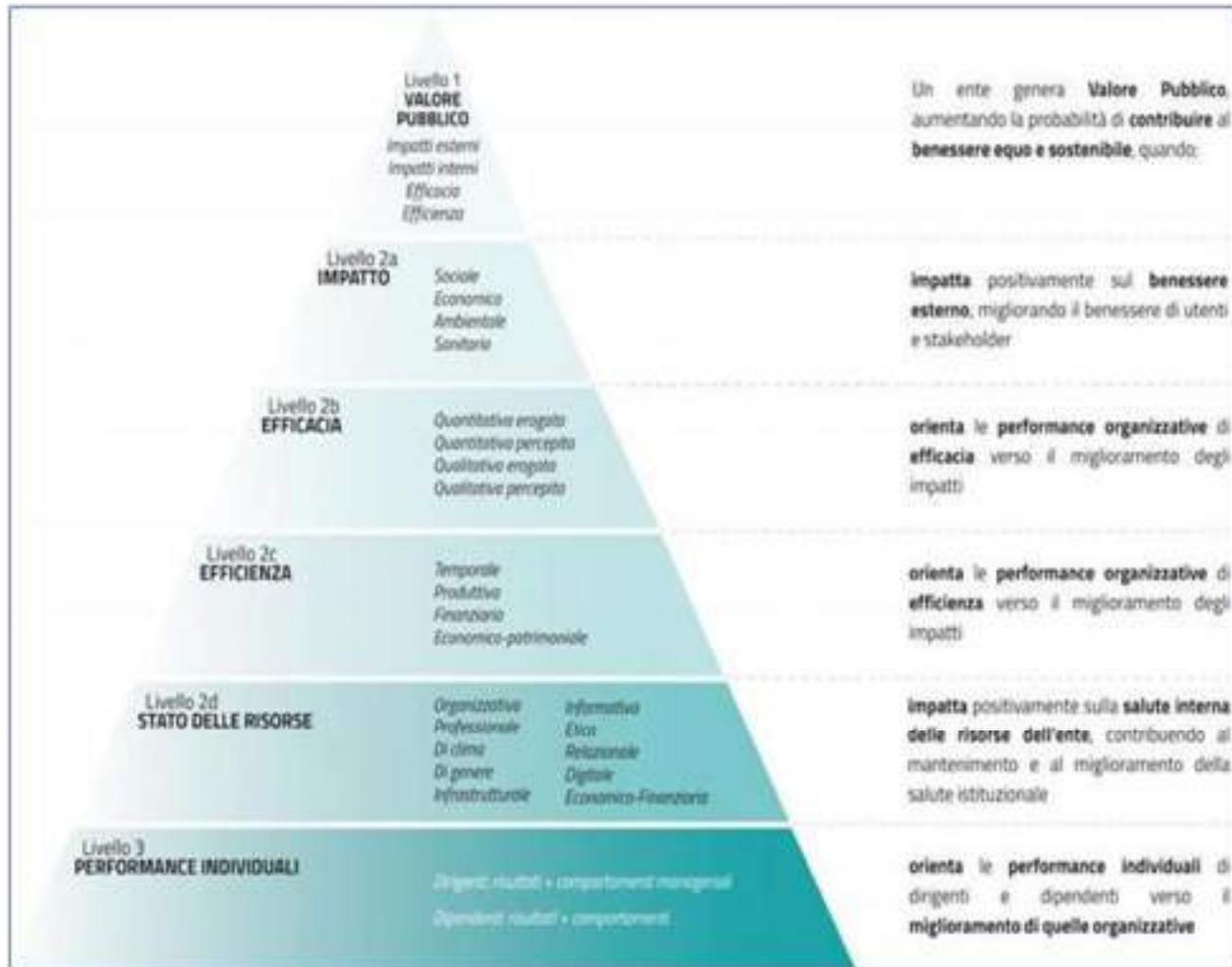
Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

Il concetto di Valore Pubblico, quindi, deve guidare quello della performance dell'Ente, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, conseguentemente, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance".

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline.

## La piramide del valore pubblico



Fonte: DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute delle PA, in "CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini", pp. 41-57.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel mediolungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad

oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione, stabilito nell'allegato 4/1 al D.lgs. 118/2011 e s.m. "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi", a partire dalle linee di mandato istituzionale, si definiscono infatti gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di Programmazione, articolato in sezione strategica (Ses) e operativa (Seo). A livello strategico sono prese decisioni riguardanti le politiche pubbliche, le strategie e i piani d'azione. Il livello operativo concerne l'attuazione delle politiche e delle strategie per il raggiungimento dei risultati attesi.

Gli obiettivi strategici definiti nel Dup Ses sviluppano quindi le linee programmatiche di mandato, mentre la Sezione Operativa del Dup costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione, definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica. La Sezione Operativa contiene infatti la programmazione operativa dell'ente e in particolare la definizione degli obiettivi a livello operativo per il triennio di interesse. Gli obiettivi operativi articolano gli obiettivi strategici attraverso ulteriori informazioni (finalità, risultati descrittivi, tempi, risorse) ed essi sono in seguito specificati dagli obiettivi esecutivi del successivo livello di programmazione esecutiva, finora definita nel piano esecutivo di gestione (Art. 169, Tuel), in cui sono finora organicamente confluiti Piano performance e piano dettagliato degli obiettivi.

### **02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico**

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle sette politiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo approvate dal C.C. nell'anno 2017. Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica. Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel Dup Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di out come, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle

politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

## **Linee Programmatiche di Mandato**

### **1) MISSIONE N. 1: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E BILANCIO**

#### **Linee di Azione:**

- Un Comune esempio di legalità e trasparenza, innovato e migliorato nell'erogazione dei servizi;
- Implementazione App IO;
- Implementazione SPID;
- Politica per un Bilancio Propulsore di Sviluppo;
- Assunzione di Personale;

### **2) MISSIONE N. 2: GIUSTIZIA**

#### **Linee di Azione:**

- Ufficio del Giudice di Pace, con costituzione dell'"Ufficio di Prossimità della Giustizia"; - Albo Giudici Popolari.

### **3) MISSIONE N. 3: ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA**

#### **Linee di Azione:**

- Riorganizzazione interna dei servizi della P.M., Intersettorialità e Comunicazione e partecipazione del Corpo di P.M. Nuovo Funzionigramma e Aggiornamento Regolamenti; - Progetto Mini Vigili;
- Progetto Nonni Vigili;
- Volontari Ausiliari della Polizia Locale;
- Polizia Anti-Evasione Tributaria;
- Polizia Nautica – Turistica;
- Nucleo Ambientale;

- Formazione ed Aggiornamento degli Operatori della P.L.;
- Riordino dei Procedimenti Sanzionatori e Attività di Data Entry e Gestionale del Comando.

#### **4) MISSIONE N. 4: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO**

##### **Linee di Azione:**

- Acquisto di un terzo pulmino per il Servizio di Trasporto scolastico;
- Istituzione Istituto Alberghiero di Ugento.

#### **5) MISSIONE N. 5: TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITÀ CULTURALI**

##### **Linee di Azione:**

- Perfezionamento dell'affidamento della gestione del Sistema Museale;
- Valorizzazione delle Mura Messapiche/Parco Archeologico Urbano;
- Chiesa di Santa Potenza;
- Art Bonus: disposizioni per la Tutela del Patrimonio Culturale;
- Acquisizione al Patrimonio del Comune di Palazzo "Macrì", sito in Piazza Regina Elena a Gemini;
- Recupero e Valorizzazione della Chiesa "Santa Maria del Casale";
- Recupero e Valorizzazione della Chiesetta di San Lorenzo;
- Recupero e Restauro Conservativo della Torre Faro di Torre San Giovanni;
- Recupero e Valorizzazione materiale e immateriale della Torre Insistente nella Marina di Torre Mozza:
- Adesione del Comune di Ugento al Fondo Ambiente Italiano (FAI); - Adesione all'associazione Borghi Autentici d'Italia.

#### **6) MISSIONE N. 6: POLITICHE GIOVANILI, SPORT E TEMPO LIBERO**

##### **Linee di Azione:**

- Rilancio della funzione della Consulta Giovanile;
- Promuovere nuovamente la "Carta Giovani";
- Impiantistica Sportiva;
- Tempo Libero e Spettacolo.

## **7) MISSIONE N. 7: TURISMO**

### **Linee di Azione:**

- Promozione e Accoglienza Turistica;
- IAT Torre San Giovanni;
- IAT Ugento;
- IAT Torre Mozza;
- IAT Lido Marini;
- Interventi Strategici finalizzati al miglioramento della qualità dei Sistemi e dei Servizi di Accoglienza nel Settore Turistico;
- Progetto di Riqualificazione della Marina di Torre Mozza;
- Riqualificazione integrata del Paesaggio Costiero di Ugento – Ambito di Lido Marini;
- Progetto denominato "Destinazione Turistica del Sud Salento";
- Strategia Nazionale Aree Interne (Snai). Documento Strategia Area Sud Salento Capo Di Leuca – APQ el mese di Maggio 2020;
- Promozione Turistica del Territorio attraverso gli Educational Tour finanziati dalla Regione Puglia.

## **8) MISSIONE N.8: ASSETTO DEL TERRITORIO, EDILIZIA ABITATIVA E OPERE PUBBLICHE**

### **Linee di Azione:**

- Piano Comunale del Verde;
- Piano del Colore e Regolamento per la concessione di contributi per il recupero delle Facciate degli edifici siti nei Centri Storici di Ugento e Gemini;

- Piano Comunale per l'eliminazione delle Barriere Architettoniche (P.E.B.A.);
- Piano Territoriale del Parco Naturale Litorale di Ugento;
- Piano Urbanistico Generale (PUG);
- Digitalizzazione in formato vettoriale del PRG vigente nel Sistema di Proiezione Cartografica della Carta Tecnica Regionale;
- ariante di adeguamento del Piano Regolatore Generale (PRG) al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale (PPTR); - Regolamento Edilizio Tipo:
- Piano Comunale delle Coste; - Piano Regolatore del Porto; - Opere Pubbliche.

## 9) MISSIONE N. 9: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

### Linee di Azione:

- Gara per l'affidamento dei Servizi di Spazzamento, Raccolta e Trasporto dei Rifiuti Solidi Urbani;
- Centro di Raccolta Rifiuti Differenziati nella frazione di Gemini;
- Impianto destinato al Trattamento ed al Recupero di Carta e Cartone;
- Opposizione alla Realizzazione di un Impianto di Selezione, Recupero e Messa in Riserva di Rifiuti Speciali e della Attività Estrattiva in una Cava di Calcare sita in Località Casino Arto a Gemini;
- Ingegneria Naturalistica;
- Erosione Costiera e Dragaggio dei Fondali Marini nel Porto di Torre San Giovanni;
- Piano di Zonizzazione Acustica;
- Progetti di Conservazione e Valorizzazione della Biodiversità nel Parco Naturale Regionale "Litorale Di Ugento" - Progetto "Laspeh – Low Adriatic Species And Habitat"; - Progetto: "Il Parco Navigabile di Ugento";
- Procedura Negoziale per la Selezione di Azioni di Monitoraggio di Rete Natura 2000 su Habitat e Specie della Puglia;
- Approvazione Schema di Protocollo d'intesa predisposto dal Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie dell'università di Perugia;

- Tutela e Benessere degli Animali: Plurime Iniziative in Campo;
- Finanziamenti per la Tutela e la Valorizzazione della Pineta Comunale;
- Fototrappole;
- Avvio in Esercizio del Sistema di Gestione degli Abusi Edilizi.

## 10) MISSIONE N. 10: TRASPORTI E DIRITTO ALLA MOBILITÀ

### **Linee di Azione:**

Atti ed iniziative conseguenti allo "Studio di fattibilità per la mobilità in ambito urbano" ed all'"Aggiornamento del Piano Urbano del Traffico".

## 11) MISSIONE N. 11: SOCCORSO CIVILE

### **Linee di Azione:**

- Sostegno concreto alle Attività di Protezione Civile;
- Realizzazione del Catasto Comunale delle Aree Percorse dal Fuoco;
- Potenziamento del Distaccamento dei Vigili del Fuoco Volontari;
- Cavaleonte;
- Ugento quale Sito Strategico per l'allocazione di un Campo Base Vigili del Fuoco.

## 12) MISSIONE N. 12: POLITICHE SOCIALI

### **Linee di Azione:**

- Regolamento per l'erogazione di Servizi in Materia di Assistenza Sociale;
- Piano Sociale di Zona;
- Recupero e Valorizzazione dei Beni Confiscati alla Criminalità Organizzata;
- R.S.S.A. Fondazione Mazzeo;
- Garante della Persona Disabile;
- Emergenza Abitativa;
- Il rapporto con le Associazioni di settore;

- Ulteriori iniziative e attività: Politiche per la Famiglia ed i Minori; - Gemellaggio fra il Comune Di Ugento ed il Comune di Arcugnano (Vi); - Potenziamento Ufficio Servizi Sociali e Segretariato Sociale.

### **13) MISSIONE N. 13: TUTELA DELLA SALUTE**

#### **Linee di Azione:**

- Prestazioni Specialistiche presso la "Casa Della Salute" di Ugento;
- Polo Sanitario Medicina di Gruppo;
- Nuovo Centro per i Pazienti in Emodialisi ad Ugento;
- Discarica per lo Smaltimento dei Rifiuti Solidi Urbani in Fase di Post Gestione;
- Servizio di Assistenza Sanitaria Turistica;
- Cultura della Donazione del Sangue: Continuare la proficua collaborazione con l'Associazione Fidas;
- Collaborazione con la LILT di Ugento;
- Misurazione Concentrazione di Gas Radon negli Edifici Scolastici;
- Ugento – Città Cardio protetta;
- La Tutela della Salute nel Periodo Emergenziale Provocato Dal Covid 19.

### **14) MISSIONE N. 14: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ**

#### **Linee di Azione:**

- Documento Strategico del Commercio del Comune di Ugento;
- Distretto Urbano del Commercio "Sud Salento";
- Progetto Spiagge Sicure;
- Zona Industriale;
- Zona Artigianale;
- Progetto denominato "Comunità In Movimento";

- Sviluppo Banda Ultra Larga;
- Valorizzazione dell'Artigianato;
- Sostegno alle Imprese;
- Il Progetto "MIP – Mi Metto In Proprio";
- Salute e Sicurezza dei Lavoratori e delle Aziende nei Luoghi Di Lavoro.

#### 15) MISSIONE N. 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

##### **Linee di Azione:**

- Sportello Informativo e Lavoro;
- Intensificare e rafforzare collaborazioni e partenariati con tutti gli organismi di formazione professionale del territorio;
- Rafforzare la sinergia con l' "Istituto Tecnico Superiore Regionale della Puglia per l'Industria dell'Ospitalità e del Turismo allargato" (ITS);
- Imprese;
- Diffusione del Servizio Civile Universale.

#### 16) MISSIONE N. 16: AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA

##### **Linee di Azione:**

- Azioni ed Interventi per lo sviluppo dell'agroalimentare;
- Pesca;
- "Le Secche di Ugento".

#### 17) MISSIONE N. 17: ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE

##### **Linee di Azione:**

- Adesione al Patto dei Sindaci Integrato per il Clima e l'Energia (PAESC);
- Efficientamento Energetico degli Istituti Scolastici e della Pubblica Illuminazione;

- Risparmio Energetico: tutte le iniziative in campo;
- Realizzazione di Punti e Stazioni di Ricarica di Veicoli Elettrici;
- Istituzione di una Comunità Energetica tra i Soggetti Pubblici e Privati facenti parte della "Destinazione Turistica Sud Salento".

## **Dimensione del BES e Politiche dell'Ente**

Ogni ambito strategico (politiche) connesso agli Indirizzi di governo è stato innanzitutto collegato alle quattro principali dimensioni di valore pubblico che l'amministrazione stessa intende generare sul territorio, in relazione alle competenze esercitate, con riferimento ai quattro macro ambiti di riferimento del benessere equo sostenibile, a quali si integra la dimensione interna del benessere istituzionale.

I 4 macro ambiti del BES sintetizzano i 12 domini individuati da Istat. L'approccio multidimensionale per misurare il "Benessere equo e sostenibile" (BES) sviluppato da Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, ha l'obiettivo di integrare le informazioni fornite dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere, corredate da misure relative alle diseguaglianze e alla sostenibilità. Sono stati individuati 12 domini fondamentali per la misura del benessere in Italia. L'analisi dettagliata degli indicatori viene pubblicata annualmente nel rapporto BES e mira a rendere il Paese maggiormente consapevole dei propri punti di forza e delle difficoltà da superare per migliorare la qualità della vita dei cittadini, ponendo tale concetto alla base delle politiche pubbliche e delle scelte individuali. Nel 2016 il BES è entrato a far parte del processo di programmazione economica: per un set di indicatori è previsto un allegato del Documento di economia e finanza che riporta un'analisi dell'andamento recente e una valutazione dell'impatto delle politiche proposte. Inoltre, a febbraio di ciascun anno vengono presentati al Parlamento il monitoraggio degli indicatori e gli esiti della valutazione di impatto delle policy.

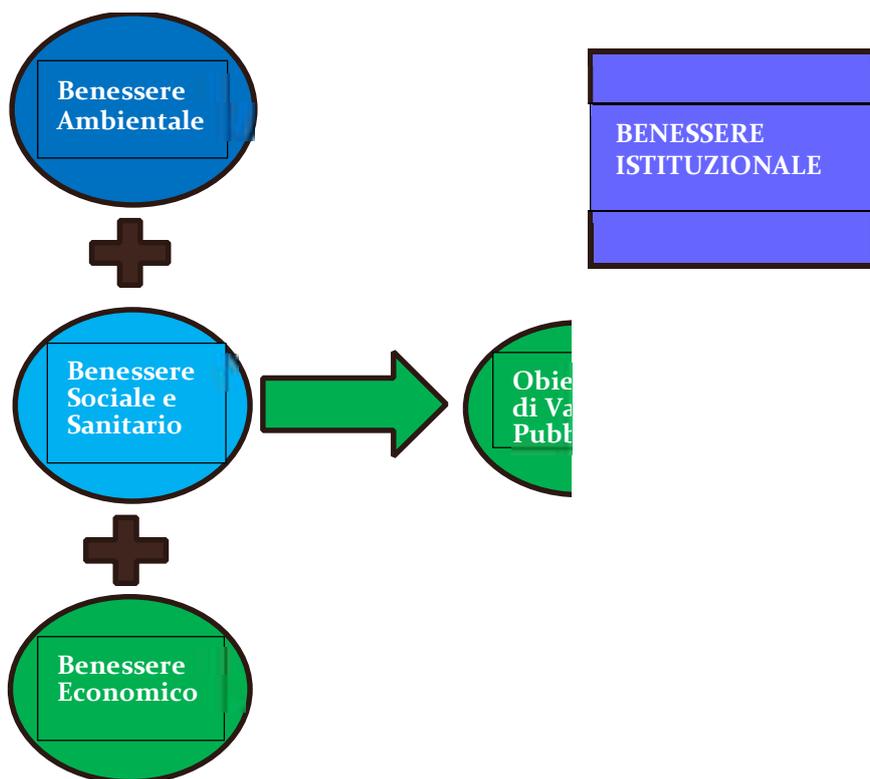
Il set di indicatori proposto da Istat, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto BES. Per ogni dominio, Istat fornisce un set specifico di indicatori a livello nazionale e regionale. Nel 2020 il set di indicatori è stato ampliato a 152 rispetto ai 130 delle precedenti edizioni, con una profonda revisione che tiene conto delle trasformazioni che hanno caratterizzato la società italiana nell'ultimo decennio, incluse quelle legate al diffondersi della pandemia da COVID-19.

I domini sono i seguenti:

1. Salute
2. Istruzione e formazione
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita
4. Benessere economico
5. Relazioni sociali
6. Politica e istituzioni
7. Sicurezza
8. Benessere soggettivo
9. Paesaggio e patrimonio culturale 10. Ambiente
11. Innovazione, ricerca e creatività
12. Qualità dei servizi

Inoltre, per approfondire le conoscenze sulla distribuzione del benessere nelle diverse aree del Paese, e valutare più accuratamente le disuguaglianze territoriali, l'Istat pubblica un sistema di indicatori sub-regionali (provinciale) coerenti con il framework BES adottato per il livello nazionale. Il BES dei territori è stato messo a punto per approfondire i bisogni informativi specifici di Comuni, Province e Città metropolitane e condividere l'impianto teorico. I sistemi di indicatori BES e BES dei territori condividono un nucleo di indicatori comuni e pienamente armonizzati. A questi si aggiungono, nel BES dei territori, misure statistiche ulteriori che coprono aspetti del concetto di benessere particolarmente rilevanti in una prospettiva di analisi territoriale, anche in relazione alle funzioni degli Enti Locali.

#### **Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile**



## Obiettivi di Sviluppo Sostenibile Agenda 2030 e Obiettivi Strategici dell'Ente

In un'ottica di valore pubblico, uno dei principali riferimenti è inoltre costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro

l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

In tale ambito quindi, gli indirizzi strategici dell'ente e gli specifici obiettivi strategici aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo, sono stati associati, laddove pertinente, anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) dell'Agenda 2030. Periodicamente, quindi, l'Istituto presenta un aggiornamento e un ampliamento delle disaggregazioni delle misure statistiche utili al monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Ogni anno l'Istat pubblica il Rapporto sugli SDGs. Le misure statistiche diffuse sono 367 (di cui 338 differenti) per 138 indicatori UN-IAEG-SDGs. Rispetto alla diffusione di agosto 2021, sono state aggiornate 135 misure statistiche e introdotte 12 nuove misure.



### **Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente**

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico. Il Piano si sviluppa infatti intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,66	8,13
<b>Totale Missione 1</b>	<b>40,32</b>	<b>0,80</b>	<b>8,74</b>	<b>49,86</b>
 M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
<b>Totale Missione 2</b>	<b>59,47</b>	<b>1,31</b>	<b>9,16</b>	<b>69,94</b>
 M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
<b>Totale Missione 3</b>	<b>25,40</b>	<b>0,00</b>	<b>6,06</b>	<b>31,46</b>
 M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
<b>Totale Missione 4</b>	<b>30,88</b>	<b>1,93</b>	<b>1,00</b>	<b>33,81</b>
 M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
<b>Totale Missione 5</b>	<b>19,81</b>	<b>7,25</b>	<b>2,77</b>	<b>29,83</b>
 M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
<b>Totale Missione 6</b>	<b>15,63</b>	<b>1,71</b>	<b>2,89</b>	<b>20,23</b>
<b>TOTALE</b>	<b>191,50</b>	<b>13,00</b>	<b>30,62</b>	<b>235,12</b>

*Relativamente alle scelte di Governance locale del PNRR, l'Ente si riserva l'istituzione di una apposita Cabina di Regia per la gestione delle risorse derivanti dal PNRR. Per le misure specifiche di trattamento del rischio di corruzione si rinvia alla sottosezione 02.03.*



## **02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente**

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal C.C. indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo del Comune di Ugento. Nell'ambito di ogni politica, sono individuati gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione, Sezione strategica, poi tradotti negli obiettivi operativi della Sezione operativa, a loro volta declinati negli obiettivi esecutivi del Piano esecutivo di gestione. Per il triennio 2022-2024 (a inizio della nuova legislatura) è stata approvata, con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 31.05.2022, il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in

tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo;

Si riporta di seguito la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole politiche e indirizzi ed obiettivi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle dimensioni del BES ed ai 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030:



**COMUNE DI UGENTO**

*Provincia di Lecce*

**MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI  
DI PERFORMANCE 2022 – 2024**

# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi istituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agricoltura fam. e Ruralità	MISSIONE N.17  Energia e risorse diversificati e fonti energetiche	
Obiettivo Strategico 1: Politica per un Bilancio Propulsore di Sviluppo.	Linea di Mandato 1																	Missione 1
Obiettivo Operativo 1: Efficientamento del procedimento di spesa: “Livello di efficienza nell’evasione degli atti di impegno”.	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 3

<b>Obiettivo Operativo 2: Efficientamento del procedimento di spesa: " Livello di efficienza nell'evasione delle determine di liquidazione e di emissione dei mandati di pagamento"</b>	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 3
<b>Obiettivo Operativo 3: Ricognizione periodica dello stock del debito ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 33/2013.</b>	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 3

# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi stituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Tutela del ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agricoltura territoriale Pesca	MISSIONE N.17  Energia e versificazi e delle font energetiche	
	Linea di Mandato 1																	
<b>Obiettivo Strategico 2: Un Comune esempio di legalità e trasparenza, innovato e migliorato nell'erogazione dei servizi.</b>	Linea di Mandato 1																Missione 1	
<b>Obiettivo Operativo 1: Attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.</b>	Linea di Mandato 1																Missione 1 Programma 11	
<b>Obiettivo Operativo 2: Attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio Comunale 2022.</b>	Linea di Mandato 1																Missione 1 Programma 11	
<b>Obiettivo Strategico 3: Completamento Processo di Digitalizzazione dell'Ente.</b>	Linea di Mandato 1																Missione 1	



<b>Obiettivo Operativo 2:</b> Rinnovamento del sito comunale e dei servizi digitali per il cittadino e creazione del portale "Ugento digitale".	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 8
<b>Obiettivo Strategico 4:</b> Fabbisogno di Personale Anno 2022-2023.	Linea di Mandato 1																	Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Procedura di stabilizzazione educatore professionale da assegnare ai servizi sociali.	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 10

## DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

<b>MATRICE DI RELAZIONI DEGLI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE DUP 2022-2024</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	

<b>OBIETTIVI</b>	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico e competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, silvicoltura, zootecnia e pesca	MISSIONE N.17 Energia e risorse naturali e rinnovabili	MISSIONE N.18 Ricerca e innovazione	
<b>Obiettivo Strategico 5:</b> <i>Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.</i>								Linea di Mandato 8											Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Efficientamento delle operazioni di collaudo dei lavori di realizzazione di Opere Pubbliche.</i>								Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 2
<b>Obiettivo Operativo 2:</b> <i>Efficientamento delle operazioni di progettazione dei LL.PP.</i>								Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 2
<b>Obiettivo Operativo 3:</b> <i>Efficientamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche.</i>								Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 2

# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi stituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovani. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Tutela del ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione profession ale	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agricoltura territoriale Pesca	MISSIONE N.17  Energia e versificazi e delle font energetiche	
<b>Obiettivo Strategico 5:</b> <i>Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.</i>							Linea di Mandato 8											Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 4:</b> <i>Efficientamento delle operazioni di rendicontazione parziali e definitive) agli Enti finanziatori.</i>							Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 2
<b>Obiettivo Operativo 5:</b> <i>Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione straordinaria previsti nell'elenco delle opere inferiori a 100.000,00 euro.</i>							Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 2

<b>Obiettivo Operativo 6:</b> <b>Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di ordinaria manutenzione</b>									Linea di Mandato 8									Missione 8 Programma 2
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------

<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.            RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.            OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022</b>																		
<b>MATRICE            DI            RELAZIONI            E            DEGLI            OBIETTIVI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1 - 10 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE            E            DUP            2022-2024</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 6 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1 - 4 - 6 - 10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3 - 11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 15	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	

	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile Tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, foreste, pesca	MISSIONE N.17 Energia e risorse diversificate e fonti energetiche	MISSIONE N.18	
<b>Obiettivo Strategico 6: Candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.</b>	Linea di Mandato 1							Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10				Linea di Mandato 14					Missione 1-8-9-10-14
<b>Obiettivo Operativo 1: Candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.</b>	Linea di Mandato 1							Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10				Linea di Mandato 14					Missione 1-8-9-10-14
<b>Obiettivo Strategico 7: Ufficio di Prossimità - Progetto della Regione Puglia.</b>		Linea di Mandato 2																	Missione 2
<b>Obiettivo Operativo 1: Attivazione dell'Ufficio di Prossimità.</b>		Linea di Mandato 2																	Missione 2 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 8: Scuolabus. Acquisto Pulmino</b>				Linea di Mandato 4															Missione 4
<b>Obiettivo Operativo 1: Esperimento della Procedura di gara per i reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus.</b>				Linea di Mandato 4															Missione 2 Programma 6

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.  
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.  
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**



Obiettivo Operativo 1: Riorganizzazione e recupero dell'Archivio Storico Comunale.					Linea di Mandato 5													Missione 5 Programma 1
--	--	--	--	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

## DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

<b>MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE E DUP 2022-2024</b>	
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11		
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17		
	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile della città e dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico e competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, politiche agricole, rurali e foresta	MISSIONE N.17 Energia e risorse, efficienza energetica e fonti rinnovabili		
<b>Obiettivo Strategico 12</b> Potenziamento Associazioni Sportive E Culturali.				Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6													Missione 5-6	
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Potenziamento supporto ad Associazioni Sportive E Culturali.					Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6													Missione 5 Programma 2
<b>Obiettivo Strategico 13</b> Azioni di Valorizzazione dei					Linea di Mandato 5		Linea di Mandato 7												Missione 5-7





MATRICE DI RELAZION E DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE E DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili, Sport, Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio, Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo Sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione profession ale	MISSIONE N.16 Agricoltura politiche agricoltura territoriale Pesca	MISSIONE N.17 Energia e verificazi e delle font energetiche	
<b>Obiettivo Strategico 18</b> <i>Centri Estivi.</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore.</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 19:</b> <i>Servizio Auto Sociale.</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Attivazione stabile Servizio Auto Sociale.</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE Programma 2-3
<b>Obiettivo Strategico 20</b> <i>"Col...Laboratori Controcorrente".</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Supporto al Progetto "Col...Laboratori Controcorrente".</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12 Programma 8
<b>Obiettivo Strategico 21</b> <i>Ufficio del Garante dei Disabili.</i>												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12

Obiettivo Operativo 1: Sostegno alle attività promosse dall'Ufficio del garante dei disabili.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12 Programma 2
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------	--	--	--	--	--	-------------------------

## DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 17	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 16	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura politiche rurali e Pesca	MISSIONE N.17 Energia e diversificazioni delle fonti energetiche	
Obiettivo Strategico 22 Potenziamento del Servizio SAD.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
Obiettivo Operativo 1: Potenziamento del Servizio SAD.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12 Programma 3
Obiettivo Strategico 23 Attivazione Servizio di Sostegno Extrascolastico.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
Obiettivo Operativo 1: Attivazione Servizio di												Linea di Mandato 12						MISSIONE Programma 1

Sostegno Extracurricolare.																		
<b>Obiettivo Strategico 24</b> Implementazione Servizio Distribuzione Pasti a Domicilio.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Implementazione Servizio Distribuzione Pasti a Domicilio.												Linea di Mandato 12						MISSIONE 12 Programma 3-4-5
<b>Obiettivo Strategico 25</b> Casa della Salute.													Linea di Mandato 13					MISSIONE 13
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Monitoraggio sui livelli assistenza erogati presso la Casa della Salute di Ugento.													Linea di Mandato 13					MISSIONE 13 Programma 7

<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.  RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.  OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022</b>																		
<b>MATRICE DI RELAZIONI DEGLI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE  DUP 2022-2024</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 15	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	

<b>OBIETTIVI</b>	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile della città e dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico e competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, politiche agricole regionali, Pesca	MISSIONE N.17 Energia e verificazioni delle fonti energetiche	MISSIONE
<b>Obiettivo Strategico 26</b> <i>Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 27</b> <i>Controlli in Materia Ambientale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Controlli in Materia Ambientale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 28</b> <i>Aggiornamento del Sit Istituzionale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Aggiornamento del Sit Istituzionale.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 29</b> <i>Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.</i>			Linea di Mandato 3															MISSIONE 3 Programma 1

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.  
 RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.  
 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**



Obiettivo Operativo 1: Piano Territoriale del Parco Naturale Region "Litorale di Ugento".									Linea di Mandato 9									MISSIONE 9 Programma 5
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------

DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022																		
MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7-11-13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile. Tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico e competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, politiche agricole e forestali	MISSIONE N.17 Energia e risorse naturali	
	MISSIONE N.1	MISSIONE N.2	MISSIONE N.3	MISSIONE N.4	MISSIONE N.5	MISSIONE N.6	MISSIONE N.7	MISSIONE N.8	MISSIONE N.9	MISSIONE N.10	MISSIONE N.11	MISSIONE N.12	MISSIONE N.13	MISSIONE N.14	MISSIONE N.15	MISSIONE N.16	MISSIONE N.17	
Obiettivo Strategico 33 Piano urbanistico generale.							Linea di Mandato 8											Missione 8
Obiettivo Operativo 1: Piano urbanistico generale.							Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 1
Obiettivo Strategico 34 Piano comunale delle coste.							Linea di Mandato 8											Missione 8
Obiettivo Operativo 1: Piano comunale delle coste.							Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 1

<b>Obiettivo Strategico 35</b> Piano Regolatore del Porto.									Linea di Mandato 8									Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Approvazione del Piano Regolatore del Porto.									Linea di Mandato 8									Missione 8 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 36</b> Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.									Linea di Mandato 8									Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.									Linea di Mandato 8									Missione 8 Programma 1

## DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”. RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022

<b>MATRICE DI RELAZIONI DEGLI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE DUP 2022-2024</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	

<b>OBIETTIVI</b>	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile e tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico e competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, politiche agricole, zootecnia e Pesca	MISSIONE N.17 Energia e diversificazioni delle fonti energetiche	<b>MISSIONE</b>	
<b>Obiettivo Strategico 37</b> Redazione del programma di recupero territoriale de insediamenti abusivi.								Linea di Mandato 8											Missione 8
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi.								Linea di Mandato 8											Missione 8 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 38</b> Piano degli impianti pubblicitari.														Linea di Mandato 14					Missione 14
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Affidamento di incarico tecnico per la revisione quinquennale del Piano degli impianti pubblicitari.														Linea di Mandato 14					Missione 14 Programma 2
<b>Obiettivo Strategico 39</b> Adesione al "Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'Energia".									Linea di Mandato 9									Linea di Mandato 17	Missione 17
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Adesione al "Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'Energia".									Linea di Mandato 9									Linea di Mandato 17	Missione 17 Programma 1

# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 16	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi istituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovani. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione profession ale	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agricoltura sostenibile Pesca	MISSIONE N.17  Energia e risorse energetiche	
<b>Obiettivo Strategico 40</b> Associazione Distretto Urbano Commercio													Linea di Mandato 14				MISSIONE N.14	
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Affidamento incarico x aggiornamento del Documento Strategico del D.U.C.													Linea di Mandato 14				MISSIONE N.14 Programma 2	
<b>Obiettivo Strategico 41</b> Progetti di rimozione d rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto.								Linea di Mandato 9									MISSIONE N.9	

Obiettivo Operativo 1: Progetti di rimozione di rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 2
Obiettivo Strategico 42 Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati.									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 2

## DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES". RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026. OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE DUP 2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 15	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile tutela dell'ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico competitività	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	MISSIONE N.16 Agricoltura, politiche agricole rurali e Pesca	MISSIONE N.17 Energia e risorse efficienti e rinnovabili	MISSIONE N.18
Obiettivo Strategico 43 Centro per il riuso.									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Centro per il riuso.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 2

Obiettivo Strategico 44 Protocollo d'intesa con ARIF.									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Protocollo d'intesa con ARIF.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 5
Obiettivo Strategico 45 Istituzione delle guardie ecologiche volontarie.									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Istituzione delle guardie ecologiche volontarie.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 5
Obiettivo Strategico 46 Progetto "CARASSIO".									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Progetto "CARASSIO".									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 5
Obiettivo Strategico 47 Monitoraggio e controllo presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi.									Linea di Mandato 9									Missione 9
Obiettivo Operativo 1: Monitoraggio e controllo presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi.									Linea di Mandato 9									Missione 9 Programma 2



# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 13	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP  2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi istituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovanili. Sport. Tempo	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione profession	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agroalimentari e Pesca	MISSIONE N.17  Energia e versificazioni e fonti energetiche	
<b>Obiettivo Strategico 48</b> <i>Ricognizione puntuale della validità delle licenze da rimessa con conducente.</i>									Linea di Mandato 10								Missione 10	
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Ricognizione puntuale della validità delle licenze da rimessa con conducente.</i>									Linea di Mandato 10									Missione 10 Programma 4
<b>Obiettivo Strategico 49</b> <i>Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS).</i>									Linea di Mandato 10									Missione 10
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Perseguimento degli obiettivi previsti dalle linee di indirizzo del Piano Urbano della Mobilità Sostenibile (PUMS).</i>									Linea di Mandato 10									Missione 10 Programma 2
<b>Obiettivo Strategico 50</b> <i>Assegnazione lotti zona PIP Attività Produttive Industriali.</i>														Linea di Mandato 14				Missione 14
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Assegnazione lotti zona PIP Attività</i>														Linea di Mandato 14				Missione 14 Programma 1

Produttive Industriali.																		
<b>Obiettivo Strategico 51</b> Approvazione azioni elaborate nell'ambito del DUC.														Linea di Mandato 14				Missione 14
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Approvazione azioni elaborate nell'ambito del DUC.														Linea di Mandato 14				Missione 14 Programma 2

(

(

<b>DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.            RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.            OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022</b>																		
<b>MATRICE            DI            RELAZIONI</b>	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	<b>MISSIONE            E            DUP            2022-2024</b>
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 15	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	

<b>E DEGLI OBIETTIVI</b>	MISSIONE N.1 Servizi istituzionali	MISSIONE N.2 Giustizia	MISSIONE N.3 Sicurezza	MISSIONE N.4 Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5 Attività Culturali	MISSIONE N.6 Politiche Giovanili. Sport. Tempo Libero	MISSIONE N.7 Turismo	MISSIONE N.8 Assetto del Territorio. Edilizia Abitativa.	MISSIONE N.9 Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10 Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11 Soccorso civile	MISSIONE N.12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13 Tutela della salute	MISSIONE N.14 Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15 Politiche per il lavoro e la formazione profession ale	MISSIONE N.16 Agricoltura politiche agricoltura Pescicoltura Pescicoltura	MISSIONE N.17 Energia e risorse verificabili e rinnovabili fonti energetiche	MISSIONE
<b>Obiettivo Strategico 52</b> Assegnazione aree per orti sociali.																Linea di Mandato 16		Missione 16
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Assegnazione aree per orti sociali.																Linea di Mandato 16		Missione 16 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 53</b> Sportello Agricoltura.																Linea di Mandato 16		Missione 16
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Attivazione dello Sportello Agricoltura.																Linea di Mandato 16		Missione 16 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 54</b> Progetto "Oasi blu".																Linea di Mandato 16		Missione 16
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Predisposizione e definizione del progetto "Oasi blu".																Linea di Mandato 16		Missione 16 Programma 2
<b>Obiettivo Strategico 55</b> Progetto "Banca della Terra".																Linea di Mandato 16		Missione 16
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Progetto "Banca della Terra".																Linea di Mandato 16		Missione 16 Programma 1
<b>Obiettivo Strategico 56</b> Gestione dei Tributi e del Patrimonio.	Linea di Mandato 1																	Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Attività di mediazione e di gestione del contenzioso in materia tributaria..	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 4

# DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI E DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 -11 -13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP  2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi istituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovanili. Sport. Tempo	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione profession	MISSIONE N.16  Agricoltura politiche agroalimentari e Pesca	MISSIONE N.17  Energia e diversificazi e delle font energetiche	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
<b>Obiettivo Strategico 57</b> <i>Trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio.</i>																		Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio.</i>																		Missione 1 Programma 5
<b>Obiettivo Strategico 58</b> <i>Servizi cimiteriali.</i>																		Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> <i>Affidamento dei Servizi cimiteriali.</i>																		Missione 1 Programma 5
<b>Obiettivo Strategico 59</b> <i>Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale.</i>																		Missione 1

<b>Obiettivo Operativo 1: Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale</b>	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 5
<b>Obiettivo Strategico Percorso Avventura.</b>	Linea di Mandato 1																	Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1: Affidamento gestione Percorso Avventura.</b>	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 5

# DIMENSIONI OBIETTIVI "AGENDA 2030" – "BES".

## RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2021 – 2026.

### OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

MATRICE DI RELAZIONI E DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo Nr 16 - 17	Obiettivo Nr 3 - 16	Obiettivo Nr 16	Obiettivo Nr 4	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 11	Obiettivo Nr 7 - 11 - 13	Obiettivo Nr 9 - 11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 1-10-11	Obiettivo Nr 3	Obiettivo Nr 9	Obiettivo Nr 8	Obiettivo Nr 15	Obiettivo Nr 7	MISSIONE  DUP  2022-2024
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 7	Dimensione BES Nr 7	Dimensione BES Nr 2	Dimensione BES Nr 9	Dimensione BES Nr 1-2-6-8-12	Dimensione BES Nr 2 - 3	Dimensione BES Nr 10 - 12	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 12	Dimensione BES Nr 1-4-6-10	Dimensione BES Nr 5	Dimensione BES Nr 1	Dimensione BES Nr 3-11	Dimensione BES Nr 3	Dimensione BES Nr 10	Dimensione BES Nr 10 - 11	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	Linea di Mandato 6	Linea di Mandato 7	Linea di Mandato 8	Linea di Mandato 9	Linea di Mandato 10	Linea di Mandato 11	Linea di Mandato 12	Linea di Mandato 13	Linea di Mandato 14	Linea di Mandato 15	Linea di Mandato 16	Linea di Mandato 17	
	MISSIONE N.1  Servizi istituzionali	MISSIONE N.2  Giustizia	MISSIONE N.3  Sicurezza	MISSIONE N.4  Istruzione e diritto allo studio	MISSIONE N.5  Attività Culturali	MISSIONE N.6  Politiche Giovanili. Sport. Tempo	MISSIONE N.7  Turismo	MISSIONE N.8  Assetto del Territorio. Edilizia	MISSIONE N.9  Sviluppo sostenibile Ambiente	MISSIONE N.10  Trasporti e diritto alla Mobilità	MISSIONE N.11  Soccorso civile	MISSIONE N.12  Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	MISSIONE N.13  Tutela della salute	MISSIONE N.14  Sviluppo economico competitivit	MISSIONE N.15  Politiche per il lavoro e la formazione profession	MISSIONE N.16  Applicazioni politiche sviluppo territoriale Pesca	MISSIONE N.17  Energia e versificazi e delle font energetiche	
<b>Obiettivo Strategico 61</b> Ampliamento Istituto per i servizi alberghieri di Ugento.	Linea di Mandato 1																	Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Ampliamento Istituto p servizi alberghieri di Ugento.	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 5
<b>Obiettivo Strategico 61</b> Acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali.	Linea di Mandato 1																	Missione 1
<b>Obiettivo Operativo 1:</b> Acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali.	Linea di Mandato 1																	Missione 1 Programma 5



**TABELLA INDICATORI D'IMPATTO**  
**BASELINE (\*=Val. Medio Nazionale) - TARGET**

DIMENSIONE	INDICATORE	FONTI	VALORE BASELINE	VALORE TARGET
Dimensione Nr 1: Salute	Mortalità infantile (Decessi nel primo anno di vita per 1.000 nati vivi residenti)	Istat/Rilevazione propria	2,2% *(2,5%)	2,1%
Dimensione Nr Istruzione e Formazione	2: Partecipazione alla scuola dell'infanzia: Percentuale di bambini di 4-5 anni che frequentano la scuola dell'infanzia sul totale dei bambini di 4-5 anni.	Istat/Rilevazione propria	98,1% *(94,9%)	98,1%
Dimensione Nr Istruzione e Formazione	2: Bambini di 0-2 anni iscritti al nido	Istat/Rilevazione propria	29,6% *(28,0%)	30,0%
Dimensione Nr 3: Lavoro e conciliazione tempi di vita	Tasso di occupazione (20-64 anni): Percentuale di occupati di 20-64 anni sulla popolazione di 20-64 anni.	Istat	49,4% *(63,0%)	49,4%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grave privazione materiale (Percentuale di persone in famiglie che registrano almeno quattro segnali di privazione materiale sui nove	Istat/Rilevazione propria	10,4% *(5,9%)	10,3%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grave privazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i tre problemi elencati)	Istat/Rilevazione propria	6,0% *(6,1%)	6,0%
Dimensione Nr 4: Benessere economico	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (Percentuale di persone in famiglie che alla domanda "Tenendo conto di tutti i redditi disponibili, come riesce la Sua famiglia ad arrivare alla fine del mese?" scelgono la modalità di risposta "Con grande difficoltà")	Istat/Rilevazione propria	8,6% *(9,0%)	8,5%
Dimensione Nr 5: Relazioni sociali	Organizzazioni non profit: Quota di organizzazioni non profit per 10.000 abitanti.	Istat/Rilevazione propria	47,8% *(60,7%)	47,9%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Partecipazione elettorale: Percentuale di persone che hanno votato alle ultime elezioni del Parlamento europeo sul totale degli aventi diritto.	Rilevazione propria	49,8% *(56,1%)	50,5%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Donne e rappresentanza politica a livello locale: Percentuale di donne elette nel Consiglio Comunale sul totale	Rilevazione propria	13,8% *(35,)	15,0%
Dimensione Nr 6: Politica e istituzioni	Età media dei Consiglieri Comunali/Provinciali in carica.	Rilevazione propria	44,5 *(47,4)	44,5
Dimensione Nr 7: Sicurezza	Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive	Rilevazione propria	5,8% *(6,3%)	5,5%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Spesa corrente dei Comuni per la gestione del patrimonio culturale: Pagamenti di competenza per la gestione dei musei, biblioteche e pinacoteche in	Rilevazione propria	€ 8,3 *(€ 19,9)	€ 8,5
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	euro pro capite. Abusivismo edilizio: Numero di costruzioni abusive per 100 costruzioni autorizzate dal Comune.	Cresme/ Rilevazione propria	33,7% *(15,1%)	33,5%
Dimensione Nr 9: Paesaggio e patrimonio culturale	Impatto degli incendi boschivi: Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000	Elaborazione propria su dati del Corpo	1,8 *(1,8)	1,7
Dimensione Nr 10: Ambiente	Disponibilità di verde urbano: Metri quadrati di verde urbano per abitante.	Rilevazione propria	9,5 *(31,0)	9,6
Dimensione Nr 10: Ambiente	Rifiuti urbani prodotti (Rifiuti urbani prodotti per abitante (Kg x Ab.).	Rilevazione propria	489 *(467)	480
Dimensione Nr 10: Ambiente	Impatto degli incendi boschivi: Superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 km2.	Rilevazione propria	1,8 *(1,8)	1,7
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Posti-km offerti dal TPL (Prodotto del numero complessivo di km effettivamente percorsi nell'anno da tutti i veicoli del trasporto pubblico per la capacità media dei veicoli in dotazione, rapportato al numero totale di persone residenti (posti-km per abitante).	Rilevazione ed Elaborazione propria	1.952 *(4.624)	2.000

Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia: Percentuale di bambini di 0-2 anni che hanno usufruito dei servizi per l'infanzia offerti dal Comune (asili nido, micronidi, o servizi integrativi e innovativi) sul totale dei bambini di 0-2 anni.	Rilevazione ed Elaborazione propria	6,5% *(13,0%)	7,0%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della	Rilevazione ed Elaborazione propria	1,8% *(2,8%)	1,9%

popolazione anziana (65 anni e oltre).

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche comunali non è obbligatorio, come è noto, per i Comuni. Ciò nonostante crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES, nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, al momento, assai necessario.

L'amministrazione valuterà nel prosieguo quali indicatori d'impatto servono per meglio fotografare la realtà amministrata e gli effetti delle politiche comunali e utilizzando, come già detto, almeno 1 obiettivo d'impatto per ogni obiettivo strategico migliorerà la propria valutazione inerente l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata. I valori di baseline indicati nel quadro innanzi riportato sono quelli inerenti i valori medi regionali della Puglia.

Si evidenzia che, in questa prima stesura del PIAO, i valori di Target indicati sono, nella quasi totalità, pari ai valori di baseline. Ciò è dovuto (oltre che alla necessità di migliorare ed ottimizzare le procedure di misurazione) alle preoccupazioni ed alla cautela che hanno ispirato le previsioni di target, considerato che in presenza dell'attuale condizione di crisi internazionale e pandemica e con una inflazione crescente, anche solo mantenere i valori di baseline costituisce, di fatto, obiettivo ambizioso e di difficile realizzazione.

## LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

**Stakeholder**

1° Livello intermediario	Cittadini	Il territorio	Gli operatori economici	La società civile organizzata	I partner pubblici e le risorse professionali
2° Livello finali	Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri I cittadini e la cultura Gli studenti Gli sportivi I turisti I contribuenti	L'ambiente e il paesaggio  La mobilità  La città  La sicurezza	Gli artigiani e gli industriali  I commercianti  Gli agricoltori  Gli Operatori turistici	Non profit e organizzazioni di volontariato  Gli organismi di partecipazione	Regione Puglia  Provincia di Lecce  I partner pubblici  Le risorse professionali (Professionisti ed Ordini)

## 02.02 Sottosezione Performance

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance dell'ente.

Si riportano altresì in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

### 02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nella Deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 31.05.2022, recante Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022 – 2024 (art. 170, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000) e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

La presente sottosezione si propone quindi di: orientare l'azione amministrativa, definire gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati, sia nell'ambito della pianificazione triennale sia della programmazione annuale e di rappresentare agli stakeholder gli obiettivi che il nostro Ente si prefigge di raggiungere con le relative risorse.

La nostra impostazione di Performance è stata predisposta secondo le logiche di performance management ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere tutti rendicontati.

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

- alimentare la performance dell'Ente attraverso azioni di feedback e di sviluppo continuo;
- abilitare i Responsabili di Settore, gli amministratori e gli stakeholder ad osservare la performance attraverso la raccolta real-time di dati e informazioni affidabili;
- far leva su dati affidabili per riconoscere la performance e prendere decisioni consistenti in termini di rewards (riconoscimenti/ricompense).

La verifica della qualità dei servizi viene declinata al momento ponendo al centro la rilevazione del grado di soddisfazione. Tra gli aspetti significativi, segnaliamo il fatto che la norma individua nell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il possibile interlocutore dei cittadini e degli utenti a cui può essere direttamente comunicato "il proprio grado di soddisfazione per le attività e i servizi erogati". Sempre all'OIV viene affidata la responsabilità di verificare l'effettiva adozione dei sistemi di rilevazione.

Articolazione degli obiettivi strategici, operativi e gestionali e livelli di pianificazione e programmazione



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore al Segretario Generale. Il Segretario Generale valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Responsabili di Settore possono proporre le modifiche al Segretario generale che ne dà comunicazione allo

Organismo Indipendente di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance. Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione; c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili.

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Responsabile di Settore);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e

al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuali di rilevanza relativa.

Ad ogni Responsabile di Settore e ogni incaricato di posizione organizzativa è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore-struttura organizzativa di riferimento.

Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2022 sono integralmente riportati di seguito e sono ricostruiti facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione.

<b>Schema tipo di rappresentazione degli obiettivi di Performance</b>		
<b>Linee Programmatiche di Mandato</b>		
<b>Indirizzo strategico</b>		
<b>Obiettivo strategico</b>		
<b>Obiettivo operativo</b>		
<b>Settore (Cdr)</b>		
<b>Obiettivo gestionale generale (di performance)</b>		
	<b>Indicatore al 30.6.</b>	<b>Indicatore al 31.12</b>
<b>Obiettivo specifico 1</b>		
<b>Obiettivo specifico 2</b>		

Link Piano Performance del Comune di Ugento:

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/piano-della-performance>

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:**

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
08.00.00 Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.
08.03.00 Obiettivo Strategico	Piano urbanistico generale.

**TIPO OBIETTIVO:**

Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

**PESO:** 100,00

**CODIFICA:** 08.03.01

**VALUTAZIONE:**

**Piano urbanistico generale.**

Adozione del Piano entro il 31.12.2022.

**RESPONSABILE:**

Casciaro Luca (Peso valutazione: 5,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

**AZIONI**

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

2022

Casciaro Luca

Azioni ed interventi per l'adozione del Piano Urbanistico generale (entro il 31.12.2022).

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	44	Indicatore di Attività, misurata sull'adozione, entro il 31/12/2022, del Piano Urbanistico Generale. [50] Adozione del Piano Urbanistico Generale.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.04.00	Obiettivo Strategico	Piano comunale delle coste.	

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	PESO:	100,00	CODIFICA:	08.04.01
VALUTAZIONE:					

**OBIETTIVO:** Piano comunale delle coste.  
 Predisposizione degli atti di approvazione inerenti al Piano Comunale delle Coste in Consiglio Comunale.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 5,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Predisposizione degli atti per l'approvazione del Piano Comunale delle Coste in Consiglio													0,00
	ANNO												
	2022 Comunale.												
	Casciaro Luca												

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	45	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione degli atti per l'approvazione del Piano Comunale delle Coste in Consiglio Comunale. [51] Predisposizione degli atti per l'approvazione del Piano Comunale delle Coste in Consiglio Comunale.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.05.00	Obiettivo Strategico	Piano Regolatore del Porto.	

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo  
 VALUTAZIONE: Valutazione individuale  
 PESO: 100,00  
 CODIFICA: 08.05.01

OBIETTIVO: **Piano Regolatore del Porto.**  
 Approvazione del Piano Regolatore del Porto.

RESPONSABILE: Casciaro Luca (Peso valutazione: 5,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'approvazione del Piano Regolatore del Porto. 2022

Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	46	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione del Piano Regolatore del Porto. [52] Approvazione del Piano Regolatore del Porto.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.06.00	Obiettivo Strategico	Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.	

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	100,00	CODIFICA:	08.06.01
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				

OBIETTIVO: Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.

Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.

RESPONSABILE: Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1 - Urbanistica

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

#### AZIONI

Descrizione	ANNO												PESO	
	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC		
Azioni ed interventi per l'adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale														0,00

2022 Regionale.  
Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	47	Indicatore di Attività, misurata sull'adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale. [53] Adeguamento del Vigente PRG al Piano Paesaggistico Territoriale Regionale.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.07.00	Obiettivo Strategico	Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi.	

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 08.07.01

#### VALUTAZIONE:

OBIETTIVO: Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi.

Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi.

RESPONSABILE: Casciaro Luca (Peso valutazione: 5,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa 1 - Urbanistica	

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI															
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi												Peso
AZIONI															
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO	
Attivazione di un tavolo tecnico monotematico riservato all'esame del lavoro svolto dai tecnici incaricati dall'amministrazione.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Casciaro Luca															
Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi ed ubicati nelle aree 20220,00 del territorio comunale contermini all'abitato del Comune di Taurisano.		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Casciaro Luca															

INDICATORI															
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi												Peso
Indicatore di Attività	48	Indicatore di Attività, misurata sulla redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi. [54] Redazione del programma di recupero territoriale degli insediamenti abusivi.	SI												100,00
RISORSE UMANE															
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale												

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:**

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 09.00.00 Linea di Mandato Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.  
 09.01.00 Obiettivo Strategico Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".

**TIPO OBIETTIVO:**  
**VALUTAZIONE:**

Obiettivo Operativo  
 Valutazione individuale

**PESO:** 100,00

**CODIFICA:** 09.01.01

**Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".**

Definizione dell'istruttoria finalizzata all'approvazione del regolamento attuativo del Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".

**RESPONSABILE:**

Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

**Missione**

**Programma**

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente 5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

**AZIONI**

**Descrizione**

GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
												0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'approvazione del regolamento attuativo del Piano Territoriale del Parco Regionale "Litorale di Ugento".

Giovanni Bocco

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	43	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione, entro il 31.12.2022, del Regolamento attuativo del Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento". [49] Approvazione, entro il 31.12.2022, del Regolamento attuativo del Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
09.00.00	Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.	
09.02.00	Obiettivo Strategico	Progetti di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto.	

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	PESO:	100,00	CODIFICA:	09.02.01
VALUTAZIONE:					

**OBIETTIVO:** Progetti di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto.

Completare e rendicontare le attività avviate nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Puglia di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e manufatti contenenti amianto presenti in fabbricati ed immobili di proprietà privata.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3 - Rifiuti

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Completamento attività avviate in ambito progetti finanziati da Regione Puglia x rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e manufatti contenenti amianto presenti in fabbriche abbandonate.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca**

Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	52	Indicatore di Attività, misurata sul completamento delle attività avviate nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Puglia di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto presenti in fabbricati ed immobili di proprietà privata. [58] Completare e rendicontare le attività avviate nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Puglia di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e dei manufatti contenenti amianto presenti in fabbricati ed immobili di proprietà privata.	SI	100,00



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:** Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati.

Avviare le procedure per la realizzazione delle opere finalizzate alla costruzione del Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati nella marina di Lido Marini.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.03.00 Obiettivo Strategico	Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 100,00  
**CODIFICA:** 09.03.01

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3 - Rifiuti

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Avviamento delle procedure per la realizzazione delle opere finalizzate alla costruzione del Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati nella marina di Lido Marini.	2022													0,00
Casciaro Luca														

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	53	Indicatore di Attività, misurata sull'avviamento delle procedure per la realizzazione delle opere finalizzate alla costruzione del Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati nella marina di Lido Marini. [59] Avviare le procedure per la realizzazione delle opere finalizzate alla costruzione del Centro comunale di raccolta rifiuti differenziati nella marina di Lido Marini.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

Pag. 10 di 102

**OBIETTIVO:** Centro per il riuso.

Attivazione del centro per il riuso ubicato in via Taurisano con affidamento del servizio al gestore.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.04.00 Obiettivo Strategico	Centro per il riuso.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 09.04.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	3 - Rifiuti

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	ANNO												
Attivazione del centro per il riuso ubicato in via Taurisano con affidamento del servizio al gestore.	2022												
	Casciaro Luca												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	54	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione del centro per il riuso ubicato in via Taurisano con affidamento del servizio al gestore.	SI	100,00
		[60] Attivazione del centro per il riuso ubicato in via Taurisano con affidamento del servizio al gestore.		

#### RISORSE UMANE

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

OBIETTIVO:

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Protocollo d'intesa con ARIF.

Avviare concretamente le attività di manutenzione in area parco previste nell'apposito protocollo d'intesa sottoscritto con ARIF.

RESPONSABILE: Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.05.00 Obiettivo Strategico	Protocollo d'intesa con ARIF.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 09.05.01

VALUTAZIONE:

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Avvio reale e concreto delle attività di manutenzione in area parco previste nell'apposito 2022 protocollo d'intesa sottoscritto con ARIF.

Casciaro Luca

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
		Indicatore di Attività, misurata sull'avviamento delle attività di manutenzione in area parco previste		

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

Indicatore di Attività 55 SI 100,00

nell'apposito protocollo d'intesa sottoscritto con ARIF.  
 [61] Avviare concretamente le attività di manutenzione in area parco previste nell'apposito protocollo d'intesa sottoscritto con ARIF.

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Istituzione delle guardie ecologiche volontarie.

Approvare apposita delibera consiliare e protocollo d'intesa con la Provincia di Lecce per l'istituzione delle guardie ecologiche volontarie da adibire al controllo in area parco.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.06.00 Obiettivo Strategico	Istituzione delle guardie ecologiche volontarie.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 09.06.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

ANNO

Approvazione di apposita delibera consiliare e protocollo d'intesa con la Provincia di Lecce per l'istituzione delle guardie ecologiche volontarie.

2022 l'istituzione  
Casciaro Luca

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca**

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	58	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione di apposita delibera consiliare e protocollo d'intesa con la Provincia di Lecce per l'istituzione delle guardie ecologiche volontarie. [64] Approvazione di apposita delibera consiliare e protocollo d'intesa con la Provincia di Lecce per l'istituzione delle guardie ecologiche volontarie.	SI	100,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:** Progetto "CARASSIO".

Avviare il protocollo d'intesa con consorzio di Bonifica, Università di Perugia ed Uni Salento per lo studio, monitoraggio e ricerca sulla presenza della specie nei bacini di Ugento.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.07.00 Obiettivo Strategico	Progetto "CARASSIO".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 100,00  
**CODIFICA:** 09.07.01

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	5 - Aree protette, parchi naturali, protezione naturalistica e forestazione

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Avviamento del protocollo d'intesa con consorzio di Bonifica, Università di Perugia ed Uni Salento per lo studio, monitoraggio e ricerca sulla presenza della specie "Carassio" nei bacini di Ugento.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	57	Indicatore di Attività, misurata sull'avviamento del protocollo d'intesa con consorzio di Bonifica, Università di Perugia ed Uni Salento per lo studio, monitoraggio e ricerca sulla presenza della specie "Carassio" nei bacini di Ugento. [63] Avviamento del protocollo d'intesa con consorzio di Bonifica, Università di Perugia ed Uni Salento per lo studio, monitoraggio e ricerca sulla presenza della specie "Carassio" nei bacini di Ugento.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

Pag. 16 di 102

**OBIETTIVO:** Monitoraggio e controllo presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi.

Verificare lo stato di avanzamento delle attività di monitoraggio e controllo coordinate dalla Regione Puglia in ordine alle matrici ambientali insistenti presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi ed interessato da presunti depositi incontrollati di fusti contenenti PCB.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
09.00.00 Linea di Mandato	Missione 9: Sviluppo Sostenibile e Tutela del Territorio e dell'Ambiente.
09.08.00 Obiettivo Strategico	Monitoraggio e controllo presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 09.08.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente2 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Verifica stato avanzamento attività monitoraggio e controllo inerenti matrici ambientali insistenti presso l'impianto dismesso in località Burgesi interessato da presunti abbandoni PCB.	2022													0,00
Casciaro Luca														

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	56	Indicatore di Attività, misurata sulla verifica dello stato di avanzamento delle attività di monitoraggio e controllo inerenti alle matrici ambientali insistenti presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi ed interessato da presunti depositi incontrollati di PCB. [62] Verifica dello stato di avanzamento delle attività di monitoraggio e controllo inerenti alle matrici ambientali insistenti presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi ed interessato da presunti depositi incontrollati di PCB.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

Pag. 18 di 102

**OBIETTIVO:** Ricognizione puntuale della validità delle licenze da rimessa con conducente.

Ricognizione puntuale della validità delle licenze da rimessa con conducente al fine di favorire la pubblicazione di un nuovo bando di assegnazione delle stesse in seguito a sopravvenuti provvedimenti di revoca perfezionatisi nei mesi scorsi.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
10.00.00 Linea di Mandato	Missione 10: Trasporti e diritto alla Mobilità.
10.01.00 Obiettivo Strategico	Ricognizione puntuale della validità delle licenze da rimessa con conducente.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 100,00  
**CODIFICA:** 10.01.01

Missione	Programma
10 - Trasporti e diritto alla mobilità 4 - Altre modalità di trasporto pubblico	

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Ricognizione delle licenze dismesse e avvio procedimenti di revoca.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	Casciaro Luca													
Approvazione del Bando - Pubblicazione – Espletamento Gara – Approvazione Assegnazioni.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	Casciaro Luca													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca**

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	60	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione del Bando per Licenza Auto a Noleggio con Conducente - Pubblicazione del Bando – Espletamento della Gara – Approvazione Assegnazioni (solo nel caso in cui il rilascio delle nuove licenze siano sbloccate dal governo centrale). [66] Approvazione del Bando per Licenza Auto a Noleggio con Conducente - Pubblicazione – Espletamento Gara – Approvazione Assegnazioni.	SI	50,00
Indicatore di Attività	59	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione di attenta e specifica ricognizione delle licenze dismesse di noleggio con conducente e avvio procedimenti di revoca. [65] Ricognizione delle licenze dismesse e avvio procedimenti di revoca.	SI	50,00

RISORSE UMANE				
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	61	Indicatore di Attività, misurata sull'espletamento di attività, incontri pubblici e condivisione istruttoria PUMS. Predisposizione atti con servizi ed uffici competenti interni ed esterni. [67] Attività incontri pubblici – condivisione istruttoria PUMS e predisposizione atti con servizi ed uffici competenti interni ed esterni.	SI	50,00
Indicatore di Attività	62	Indicatore di Attività, misurata sull'adozione del PUMS. [68] Adozione del PUMS.	SI	50,00

### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:** Affidamento di incarico tecnico per la revisione quinquennale del Piano degli impianti pubblicitari.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 14.00.00 Linea di Mandato Missione 14: Sviluppo Economico e Competitività.  
 14.01.00 Obiettivo Strategico Piano degli impianti pubblicitari.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 14.01.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 14 - Sviluppo economico e competitività Programma 2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'affidamento di incarico tecnico per la revisione quinquennale del Piano 2022 degli impianti pubblicitari.

Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	49	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento di incarico tecnico per la revisione quinquennale del Piano degli impianti pubblicitari. [55] Affidamento di incarico tecnico per la revisione quinquennale del Piano degli impianti pubblicitari.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Affidamento incarico x aggiornamento del Documento Strategico del D.U.C.

Dare concreta attuazione al Documento Strategico, prevedendone l'aggiornamento attraverso l'affidamento di apposito incarico tecnico.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
14.00.00 Linea di Mandato	Missione 14: Sviluppo Economico e Competitività.
14.02.00 Obiettivo Strategico	Associazione Distretto Urbano del Commercio (D.U.C.).

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 50,00 **CODIFICA:** 14.02.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
14 - Sviluppo economico e competitività	2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Affidamento incarico x aggiornamento del Documento Strategico del D.U.C.													0,00
ANNO													
2022													
Casciaro Luca													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	51	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento di apposito incarico tecnico per l'aggiornamento del	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

Documento Strategico inerente all'Associazione Distretto Urbano del Commercio (D.U.C.).  
 [57] Affidamento di apposito incarico tecnico per l'aggiornamento del Documento Strategico inerente all'Associazione Distretto Urbano del Commercio (D.U.C.).

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Approvazione azioni elaborate nell'ambito del DUC.  
 Approvazione azioni elaborate nell'ambito del DUC.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
14.00.00 Linea di Mandato	Missione 14: Sviluppo Economico e Competitività.
14.02.00 Obiettivo Strategico	Associazione Distretto Urbano del Commercio (D.U.C.).

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 50,00 **CODIFICA:** 14.02.02

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
14 - Sviluppo economico e competitività	2 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Dare attuazione alle azioni previste dal D.U.C.	2022													0,00
	Casciaro Luca													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	63	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione di tutte le azioni previste dal D.U.C.	SI	100,00
		[69] Dare attuazione alle azioni previste dal D.U.C.		

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Assegnazione lotti zona PIP - Attività Produttive Industriali.

Definizione procedimento amministrativo ed assegnazione di almeno due lotti entro il 31/12/2022.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
14.00.00 Linea di Mandato	Missione 14: Sviluppo Economico e Competitività.
14.03.00 Obiettivo Strategico	Assegnazione lotti zona PIP - Attività Produttive Industriali.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione struttura **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 14.03.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
14 - Sviluppo economico e competitività	1 - Industria, PMI e Artigianato

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Definizione procedimento amministrativo.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
	Casciaro Luca													
Assegnazione di almeno due lotti.	2022										■	■	■	0,00
	Casciaro Luca													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca**

Indicatore di Efficienza	64	Indicatore di Efficienza, misurata sul Nr Totale annuo dei lotti assegnati in zona PIP - Attività Produttive Industriali.	≥	2,00	100,00
[70] Nr Totale annuo dei lotti assegnati in zona PIP - Attività Produttive Industriali.					





### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

[71] Assegnazione aree per orti sociali.

Pag. 29 di 102

**OBIETTIVO:** Sportello Agricoltura.

Attivazione dello Sportello Agricoltura attraverso l'assunzione in servizio dell'Agronomo comunale.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
16.00.00 Linea di Mandato	Missione 16: Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca.
16.02.00 Obiettivo Strategico	Sportello Agricoltura.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 16.02.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	1 - Sistema Agroalimentare

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Attivazione dello Sportello Agricoltura attraverso l'assunzione in servizio dell'Agronomo 2022 comunale.

Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale	Indicatore di Efficienza, misurata sull'attivazione dello Sportello Agricoltura
--------	-----------	------------	-------------	---

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

attraverso l'assunzione in

Indicatore di Efficienza 66 servizio dell'Agronomo comunale. SI 100,00

[72] Attivazione dello Sportello Agricoltura attraverso l'assunzione in servizio dell'Agronomo comunale.

**OBIETTIVO:** Predisposizione e Definizione del progetto "Oasi Blu".

Predisposizione e Definizione del progetto "Oasi Blu" con l'intento di promuovere la piccola pesca sostenibile e sostenere gli interventi volti a migliorare la redditività delle imprese di pesca.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 16.00.00 Linea di Mandato Missione 16: Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca.  
 16.03.00 Obiettivo Strategico Progetto "Oasi Blu".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 16.03.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca Programma 2 - Caccia e pesca

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Predisposizione e Definizione del progetto "Oasi Blu". 2022

Casciaro Luca

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	67	Indicatore di Attività, misurata sulla Predisposizione e Definizione del progetto "Oasi Blu".	SI	100,00

[73] Predisposizione e Definizione del progetto "Oasi Blu".

**OBIETTIVO:** Monitoraggio e Sviluppo del Progetto "Banca della Terra".

Attività affidate al GAL Capo S. Maria di Leuca s.r.l. con determina n°1037 del 10.12.2019 ed avente per oggetto l'effettuazione del censimento dei terreni incolti ed abbandonati.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
16.00.00 Linea di Mandato	Missione 16: Agricoltura, Politiche Agroalimentari e Pesca.
16.04.00 Obiettivo Strategico	Progetto "Banca della Terra".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 16.04.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca      Programma 1 - Sistema Agroalimentare

### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Monitoraggio e Sviluppo del Progetto "Banca della Terra".      2022

Casciaro Luca

### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca**

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	68	Indicatore di Attività, misurata sul Monitoraggio e Sviluppo del Progetto "Banca della Terra". [74] Monitoraggio e Sviluppo del Progetto "Banca della Terra".	SI	100,00

**RISORSE UMANE**

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Casciaro Luca

**OBIETTIVO:** Adesione al "Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'Energia".

Adesione al "Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'Energia": In esecuzione convenzione ex art. 39 Tuel favorire le iniziative del patto in Consiglio intercomunale tra gli enti di Ugento , Taurisano e Presicce-Acquarica.

**RESPONSABILE:** Casciaro Luca (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
17.00.00 Linea di Mandato	Missione 17: Energia e diversificazione delle Fonti Energetiche.
17.01.00 Obiettivo Strategico	Adesione al "Patto dei Sindaci integrato per il Clima e l'Energia".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 100,00  
**CODIFICA:** 17.01.01

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1 - Fonti energetiche

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Azioni ed iniziative per favorire le iniziative del patto in Consiglio intercomunale tra gli enti di Ugento , Taurisano e Presicce-Acquarica.

2022 Ugento ,

Casciaro Luca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	50	Indicatore di Attività, misurata sull'assunzione di azioni per favorire le iniziative del patto ("PAESC") in Consiglio intercomunale tra gli enti di Ugento, Taurisano e Presicce-Acquarica. [56] Favorire le iniziative del patto ("PAESC") in Consiglio intercomunale tra gli enti di Ugento, Taurisano e Presicce-Acquarica.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Attività di mediazione e di gestione del contenzioso in materia tributaria.

Attività di mediazione e di gestione del contenzioso in materia tributaria.

**RESPONSABILE:** Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 15,00 **CODIFICA:** 01.05.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	4 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

Attività di mediazione e di gestione del contenzioso in materia tributaria. 2022

Alberto Zecca

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Qualità	69	Indicatore di Qualità, misurata sul livello di contenzioso generato successivamente agli accertamenti eseguiti.	≤ 10,00	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

[76] Nr Totale annuo dei ricorsi presentati in materia tributaria. / [75] Nr Totale annuo degli avvisi di Accertamento notificati. \* 100

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Pag. 36 di 102

**OBIETTIVO:** Trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio.

Gestione della trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente sulla base della vigente normativa.

**RESPONSABILE:** Alberto Zecca (Peso valutazione: 10,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 10,00 **CODIFICA:** 01.05.02

**VALUTAZIONE:**

#### ANNOTAZIONE

Gestione della trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente sulla base della vigente normativa...

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Gestione della trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente sulla base della vigente normativa.	2022													0,00
Alberto Zecca														

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

Indicatore di Attività 70

Indicatore di Attività, misurata sulla trasmissione annuale, nei tempi previsti dalle norme, dei dati riferiti al

SI

100,00

patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente.

[77] Trasmissione annuale, nei tempi previsti dalle norme, dei dati riferiti al patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente.

Pag. 37 di 102

**OBIETTIVO:** Affidamento dei Servizi cimiteriali.

Predisposizione atti per l'affidamento del servizio.

**RESPONSABILE:** Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

**PESO:** 15,00

**CODIFICA:** 01.05.03

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9 - Servizio necroscopico e cimiteriale

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali
---	--

ANNO

Avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei Servizi Cimiteriali. 2022

Alberto Zecca

#### INDICATORI

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	71	Indicatore di Attività, misurata sull'avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei Servizi Cimiteriali. [78] Avvio delle procedure di gara per l'affidamento dei Servizi Cimiteriali.	SI	100,00



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

**OBIETTIVO:** Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale.

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

Predisposizione dei decreti di acquisizione al patrimonio dell'Ente dei relitti stradali interessati alla realizzazione dell'infrastruttura primaria previo completamento

**RESPONSABILE:** graduale delle attività di frazionamento.

00.00.00 Ente		Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato		Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico		Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 15,00 **CODIFICA:** 01.05.04

**VALUTAZIONE:**

Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

**AZIONI**

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
		Alberto Zecca												

Predisposizione e presentazione di specifico Report sulla ricognizione del Patrimonio Comunale.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
		Alberto Zecca													

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca**

Indicatore di Efficienza	73	Indicatore di Efficienza, misurata sulla predisposizione e presentazione di specifico Report sulla ricognizione del Patrimonio Comunale.	SI	60,00
		[79] Predisposizione e presentazione di specifico Report sulla ricognizione del Patrimonio Comunale.		
Indicatore di Attività	72	Indicatore di Attività, misurata sulla ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale.	SI	40,00
		[80] Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale.		

**RISORSE UMANE**

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca**

**OBIETTIVO:** Affidamento della gestione del "Percorso Avventura" sito nel Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".  
Affidamento della gestione del "Percorso Avventura" sito nel Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".

**RESPONSABILE:** Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

Missione

Programma

RISORSE UMANE

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione 5 - Gestione
01.00.00	Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.	
01.05.00	Obiettivo Strategico	Gestione dei Tributi e del Patrimonio.	

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	<b>PESO:</b>	15,00	<b>CODIFICA:</b>	01.05.05
<b>VALUTAZIONE:</b>	dei beni demaniali e patrimoniali				

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Affidamento della gestione del percorso avventura sito nel parco naturale regionale "Litorale di Ugento". Alberto Zecca													0,00

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	74	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento della gestione del "Percorso Avventura" sito nel Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento". [81] Affidamento della gestione del "Percorso Avventura" sito nel Parco Naturale Regionale "Litorale di Ugento".	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca

**OBIETTIVO:** Ampliamento dell'Istituto per i Servizi Alberghieri di Ugento.

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

Acquisizione al patrimonio dell'Ente e successivo trasferimento alla Provincia di Lecce del diritto di superficie del terreno censito in catasto al fg. 50 p.lla 1383.

Cessione a titolo non oneroso alla Provincia di Lecce delle particelle di proprietà Comunale censite in catasto al Fg. 50 p.lle 1304,1306,1308,1309,1311,

**RESPONSABILE:** 1313,1315,1317,1089,1090.

00.00.00 Ente		Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato		Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico		Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

**PESO:** 15,00      **CODIFICA:** 01.05.06

**VALUTAZIONE:**

Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

Missione	Programma
4 - Istruzione e diritto allo studio	5 - Istruzione tecnica superiore
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

**AZIONI**

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Acquisizione al patrimonio dell'Ente e successivo trasferimento alla Provincia di Lecce del diritto di superficie del terreno censito in catasto al fg. 50 p.lla 1383.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Alberto Zecca														
Cessione a titolo non oneroso alla Provincia di Lecce delle particelle di proprietà Comunale censite in catasto al Fg. 50 p.lle 1304,1306,1308,1309,1311, 1313, 1315, 1317, 1089, 1090.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Alberto Zecca														

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca**

Indicatore di Attività	75	misurata sull'acquisizione al patrimonio dell'Ente e successivo trasferimento alla Provincia di Lecce del diritto di superficie del terreno censito in catasto al fg. 50 p.IIa 1383.	SI	50,00
		[82] Acquisizione al patrimonio dell'Ente e successivo trasferimento alla Provincia di Lecce del diritto di superficie del terreno censito in catasto al fg. 50 p.IIa 1383.		
Indicatore di Attività	76	Indicatore di Attività, misurata sulla cessione a titolo non oneroso alla Provincia di Lecce delle particelle di proprietà Comunale censite in catasto al Fg. 50 p.IIe 1304,1306,1308,1309,1311, 1313, 1315, 1317, 1089, 1090.	SI	50,00
		[83] Cessione a titolo non oneroso alla Provincia di Lecce delle particelle di proprietà Comunale censite in catasto al Fg. 50 p.IIe 1304,1306,1308,1309,1311, 1313, 1315, 1317, 1089, 1090.		

RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca****OBIETTIVO:** Acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali.

Acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali., ai sensi della L. n. 448 del 28.12.1998, art. 31, c. 21-22

**RESPONSABILE:** Alberto Zecca (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.05.00 Obiettivo Strategico	Gestione dei Tributi e del Patrimonio.

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	<b>PESO:</b>	15,00	<b>CODIFICA:</b>	01.05.07
------------------------	--	--------------	-------	------------------	----------

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali

**AZIONI**

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
ANNO													

Acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali., ai sensi della L. n. 2022 448 del 28.12.1998, art. 31, c. 21-22

Alberto Zecca

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	77	Indicatore di Attività, misurata sulla conclusione (entro il 31/12) delle procedure per l'acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali., ai sensi della L. n. 448 del 28.12.1998, art. 31, c. 21-22. [84] Conclusione (entro il 31/12) delle procedure per l'acquisizione al Patrimonio dell'Ente di numerose Strade e Piazze Comunali., ai sensi della L. n. 448 del 28.12.1998, art. 31, c. 21-22.	SI	100,00

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Alberto Zecca**

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,75)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI		GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Descrizione														0,00
00.00.00 Ente	Comune di Ugento													
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.													
01.02.00 Obiettivo Strategico	Un Comune esempio di legalità e trasparenza, innovato e migliorato nell'erogazione dei servizi.													

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

**PESO:** 70,00

**CODIFICA:** 01.02.01

**VALUTAZIONE:**

ANNO

Attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione sul sito dell'Ente come previsti dalla normativa 2022 vigente.  
Eva Lionetto

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	10	Indicatore di Attività, misurata sull'esercizio puntuale e costante dell'attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione sul sito dell'Ente come da disposizioni della normativa vigente. [16] Esercizio puntuale e costante dell'attività di controllo sugli obblighi di pubblicazione sul sito dell'Ente come da disposizioni della normativa vigente.	SI	100,00

**RISORSE UMANE**

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Pag. 49 di 102

**OBIETTIVO:** Attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio Comunale 2022.

Attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio Comunale 2022.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
00.00.00 Ente													0,00
01.00.00 Linea di Mandato													
01.02.00 Obiettivo Strategico													

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

**PESO:** 30,00

**CODIFICA:** 01.02.02

**VALUTAZIONE:**

ANNO

Assicurare costante attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio 2022 Comunale 2022.

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	11	Indicatore di Attività, misurata sullo svolgimento di una costante attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio Comunale 2022, da realizzare nel rispetto dei tempi programmati e previsti.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

[17] Assicurare, nel rispetto dei tempi programmati e previsti, una costante attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio Consiglio Comunale 2022.

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Pag. 50 di 102

**OBIETTIVO:** Installazione e migrazione in cloud di diversi programmi in uso all'Ente.

Installazione e migrazione in cloud di diversi programmi in uso all'Ente.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,50)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.03.00 Obiettivo Strategico	Completamento Processo di Digitalizzazione dell'Ente.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 50,00 **CODIFICA:** 01.03.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Azioni ed interventi per la installazione e migrazione in cloud di diversi programmi in uso all'Ente. 2022

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
------	----------	-------------	---------------	------

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto**

Indicatore di Risultato 12

Indicatore di Risultato, misurato sull'accesso ai finanziamenti del PNRR inerenti all'Avviso Investimento

SI

100,00

1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali".

[18] Accesso ai finanziamenti del PNRR inerenti all'Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali".

**RISORSE UMANE**

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Rinnovamento del sito comunale e dei servizi digitali per il cittadino e creazione del portale "Ugento digitale".

Rinnovamento del sito comunale e dei servizi digitali per il cittadino e creazione del portale "Ugento digitale".

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,50)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.03.00 Obiettivo Strategico	Completamento Processo di Digitalizzazione dell'Ente.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 50,00  
**CODIFICA:** 01.03.02

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Azioni ed interventi per il rinnovamento del sito comunale e dei servizi digitali per il cittadino e del portale "Ugento digitale".

2022 creazione

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Risultato	13	Indicatore di Risultato, misurato sull'accesso ai finanziamenti del PNRR inerenti all'Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici". Settembre 2022. [19] Accesso ai finanziamenti del PNRR inerenti all'Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici". Settembre 2022.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Procedura di stabilizzazione educatore professionale da assegnare ai servizi sociali.

Procedura di stabilizzazione educatore professionale da assegnare ai servizi sociali.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.04.00 Obiettivo Strategico	Fabbisogno di Personale Anno 2022-2023.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione struttura **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 01.04.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
-------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

ANNO

Azioni ed interventi per la stabilizzazione dell'educatore professionale da assegnare ai servizi sociali.  
Eva Lionetto

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 02.00.00 Linea di Mandato Missione 2: Giustizia.  
 02.01.00 Obiettivo Strategico Ufficio di Prossimità - Progetto della Regione Puglia.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
 Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 02.01.01  
**VALUTAZIONE:**

**OBIETTIVO:**

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
<b>RESPONSABILE:</b>	Indicatore di Risultato 100,00	Indicatore di Risultato, misurato sulla stabilizzazione dell'educatore professionale da assegnare ai servizi sociali. [20] Stabilizzazione dell'educatore professionale da assegnare ai servizi sociali.	14	SI

**RISORSE UMANE**

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Attivazione dell'Ufficio di Prossimità.

Attivazione dell'Ufficio di Prossimità.

Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

Missione	Programma
2 - Giustizia    1 - Uffici giudiziari	

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'attivazione dell'ufficio di prossimità. 2022

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	15	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione dell'ufficio di prossimità.	SI	100,00

[21] Attivazione dell'Ufficio di Prossimità.

**OBIETTIVO:** Esperimento della Procedura di gara per il reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus.  
 Esperimento della Procedura di gara per il reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

Missione	Programma

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 04.00.00 Linea di Mandato Missione 4: Istruzione e diritto allo studio.  
 04.01.00 Obiettivo Strategico Acquisto Pulmino Scuolabus.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 04.01.01

VALUTAZIONE:

4 - Istruzione e diritto allo studio

6 - Servizi ausiliari all'istruzione

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Esperimento della Procedura di gara per il reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus 2022 ed attivazione del relativo Servizio.

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	16	Indicatore di Attività, misurata sull'esperimento della Procedura di gara per il reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus ed attivazione del relativo servizio. [22] Esperimento della Procedura di gara per il reperimento sul mercato elettronico di uno scuolabus ed attivazione del relativo servizio.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

OBIETTIVO: Approvazione, entro il 30/11, del Piano per il Diritto allo Studio.

Garantire il diritto allo studio degli alunni frequentanti le scuole ubicate nel territorio comunale.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

RESPONSABILE: Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 04.00.00 Linea di Mandato Missione 4: Istruzione e diritto allo studio.  
 04.02.00 Obiettivo Strategico Approvazione Piano Diritto allo Studio.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 04.02.01

VALUTAZIONE:

Missione 4 - Istruzione e diritto allo studio 7 - Diritto allo studio  
 Programma

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per l'approvazione, entro il 30/11, del Piano per il Diritto allo Studio.													0,00
	ANNO 2022												
	Eva Lionetto												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	17	Indicatore di Attività, misurata sull'approvazione, entro il 30/11, del Piano per il Diritto allo Studio.	SI	100,00
		[23] Approvazione, entro il 30/11, del Piano per il Diritto allo Studio.		

OBIETTIVO: Attivazione e conclusione della procedura di affidamento dei Servizi aggiuntivi per la gestione dei Beni Archeologici e Culturali.

Attivazione e conclusione della procedura di affidamento dei Servizi aggiuntivi per la gestione dei Beni Archeologici e Culturali.

RESPONSABILE:

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
			Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
05.00.00 Linea di Mandato	Missione 5: Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.
05.01.00 Obiettivo Strategico	Affidamento dei Servizi aggiuntivi inerenti alla gestione dei Beni Archeologici e Culturali.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	PESO:	100,00	CODIFICA:	05.01.01
-----------------	--	-------	--------	-----------	----------

VALUTAZIONE:

Missione	Programma
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per l'attivazione e conclusione della procedura di affidamento dei Servizi aggiuntivi per la gestione dei Beni Archeologici e Culturali.	2022													0,00

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	18	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione e la conclusione della procedura di affidamento dei Servizi aggiuntivi per la gestione dei Beni Archeologici e Culturali. [24] Attivazione e conclusione della procedura di affidamento dei Servizi aggiuntivi per la gestione dei Beni Archeologici e Culturali.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

OBIETTIVO: **Riorganizzazione e recupero dell'archivio storico comunale.**

Valorizzare il patrimonio archivistico della città di Ugento.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 05.00.00 Linea di Mandato Missione 5: Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.  
 05.02.00 Obiettivo Strategico Riorganizzazione Archivio Storico Ugento.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
 Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 05.02.01

**VALUTAZIONE:**

**Missione** 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali **Programma** 1 - Valorizzazione dei beni di interesse storico

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per la riorganizzazione ed il recupero dell'archivio storico comunale.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Eva Lionetto												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	19	Indicatore di Attività, misurata sulla riorganizzazione ed il recupero dell'archivio storico comunale.	SI	100,00
		[25] Riorganizzazione e recupero dell'archivio storico comunale.		

**OBIETTIVO:** **Potenziamento supporto ad Associazioni Sportive E Culturali.**

Maggiore utilizzo sportello e attivazione servizi specifici.

**RESPONSABILE:**

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
			Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 05.00.00 Linea di Mandato Missione 5: Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali.  
 05.03.00 Obiettivo Strategico Potenziamento Associazioni Sportive E Culturali.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 05.03.01  
 Valutazione individuale

VALUTAZIONE:  
 Missione Programma  
 5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali 2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale

AZIONI														PESO
Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO	
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero													0,00	
Supporto e consulenza a favore delle associazioni in ottemperanza al principio di sussidiarietà.	1 - Sport e tempo libero													
	ANNO													
	2022													
	Eva Lionetto													

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	20	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo e la realizzazione di azioni ed interventi per il potenziamento del supporto ad Associazioni Sportive E Culturali. [26] Sviluppo di Azioni ed interventi per il potenziamento del supporto ad Associazioni Sportive E Culturali.	SI	100,00



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Realizzazione di eventi culturali per la promozione del territorio.

Realizzazione di eventi culturali per la promozione del territorio.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 07.00.00 Linea di Mandato Missione 7: Turismo.  
 07.01.00 Obiettivo Strategico Azioni di Valorizzazione dei Centri Storici di Ugento e Gemini.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 07.01.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 7 - Turismo Programma 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Realizzazione di eventi culturali per la promozione del territorio. 2022

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	21	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione di eventi culturali per la promozione del territorio.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

[27] Realizzazione di eventi culturali per la promozione del territorio.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Attivazione delle convenzioni per l'apertura degli Sportelli d'Informazione Turistica.

Attivazione delle convenzioni per l'apertura degli Sportelli d'Informazione Turistica.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 07.00.00 Linea di Mandato Missione 7: Turismo.  
 07.02.00 Obiettivo Strategico Apertura IAT.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 07.02.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 7 - Turismo Programma 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

2022

Eva Lionetto

Interventi ed azioni per l'attivazione delle convenzioni inerenti gli sportelli per l'IAT.

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	22	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione delle convenzioni per l'apertura degli Sportelli d'Informazione Turistica. [28] Attivazione delle convenzioni per l'apertura degli Sportelli d'Informazione Turistica.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Programmazione e realizzazione di iniziative contemplate nell'ambito del programma "Bandiera Blu".

Programmazione e realizzazione di iniziative contemplate nell'ambito del programma "Bandiera Blu".

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
07.00.00 Linea di Mandato	Missione 7: Turismo.
07.03.00 Obiettivo Strategico	Programma Bandiera Blu.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 07.03.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Programmazione e realizzazione di iniziative contemplate nell'ambito del programma "Bandiera 2022 Blu". Eva Lionetto													0,00

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	23	Indicatore di Attività, misurata sulla programmazione e sulla realizzazione di iniziative contemplate	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

nell'ambito del programma "Bandiera Blu".

[29] Programmazione e realizzazione di iniziative contemplate nell'ambito del programma "Bandiera Blu".

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Acquisto veicolo elettronico ad emissione "0" per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta dei beni culturali.

Acquisto veicolo elettronico ad emissione "0" per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta dei beni culturali.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
07.00.00 Linea di Mandato	Missione 7: Turismo.
07.04.00 Obiettivo Strategico	Bando Piano di Azione Locale "Il Capo di Leuca e le Terre Salentine".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 07.04.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	8 - Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

7 - Turismo 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

ANNO

Acquisto veicolo elettronico ad emissione "0" per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta dei beni culturali. 2022 sul

Eva Lionetto

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	24	<p>Indicatore di Attività, misurata sull'acquisto di un veicolo elettronico ad emissione "0 " per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta dei beni culturali.</p> <p>[30] Acquisto veicolo elettronico ad emissione "0 " per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta dei beni culturali.</p>	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Affidamento studio di fattibilità finalizzato all'analisi del territorio funzionale all'attivazione di un servizio di trasporto pubblico locale.

Affidamento studio di fattibilità finalizzato all'analisi del territorio funzionale all'attivazione di un servizio di trasporto pubblico locale.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 07.00.00 Linea di Mandato Missione 7: Turismo.  
 07.05.00 Obiettivo Strategico Trasporto Pubblico Stagionale.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 07.05.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 10 - Trasporti e diritto alla mobilità 2 - Trasporto pubblico local  
 Programma 7 - Turismo 1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	25	Indicatore di Attività, misurata sull'affidamento di uno specifico studio di fattibilità finalizzato all'analisi del territorio funzionale all'attivazione di un servizio di trasporto pubblico locale. [31] Affidamento studio di fattibilità finalizzato all'analisi del territorio funzionale all'attivazione di un servizio di trasporto pubblico locale.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore.

Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore in favore di minori di età compresa tra i 3e i 17 anni quale potenziamento dei servizi socio-educativi in favore di tale target in linea con le politiche ministeriali attualmente in vigore.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 12.00.00 Linea di Mandato Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.  
 12.01.00 Obiettivo Strategico Centri Estivi.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 12.01.01

**VALUTAZIONE:**

**Missione** 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia **Programma** 1 - Interventi per l'infanzia e per i minori

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00
ANNO													
Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore in favore di minori di età compresa tra i 3e i 17 anni. 2022													
Eva Lionetto													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	26	Indicatore di Attività, misurata sull'avvio e sulla realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore in favore di minori di età compresa tra i 3e i 17 anni. [32] Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore in favore di minori di età compresa tra i 3e i 17 anni.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Attivazione stabile servizio auto sociale.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

Attivazione stabile servizio auto sociale, in conformità al vigente regolamento per l'erogazione dei servizi in materia di assistenza, attraverso l'utilizzo del veicolo Renault Kangoo di proprietà comunale appositamente destinato allo scopo.

<b>RESPONSABILE:</b>		Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)																
00.00.00 Ente		Comune di Ugento																
12.00.00 Linea di Mandato		Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.																
12.02.00 Obiettivo Strategico		Servizio Auto Sociale.																
<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale					<b>PESO:</b>	100,00		<b>CODIFICA:</b>	12.02.01								
<b>VALUTAZIONE:</b>																		
<b>Missione</b>						<b>Programma</b>												
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia						3 - Interventi per gli anziani												
<b>AZIONI</b>																		
<b>Descrizione</b>						<b>GEN</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>APR</b>	<b>MAG</b>	<b>GIU</b>	<b>LUG</b>	<b>AGO</b>	<b>SET</b>	<b>OTT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>	<b>PESO</b>
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia																		0,00
						2 - Interventi per la disabilità												
						ANNO												
Attivazione stabile servizio auto sociale.						2022												
						Eva Lionetto												
<b>INDICATORI</b>																		
<b>Tipo</b>	<b>Codifica</b>	<b>Descrizione</b>											<b>Valori attesi</b>	<b>Peso</b>				
Indicatore di Attività	27	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione stabile del Servizio Auto Sociale.											SI	100,00				
[33] Attivazione stabile servizio auto sociale.																		

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:** Supporto al Progetto "Col...Laboratori Controcorrente".

Supporto al progetto denominato "Col...laboratori controcorrente" in corso di realizzazione.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
12.00.00 Linea di Mandato	Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.
12.03.00 Obiettivo Strategico	"Col...Laboratori Controcorrente".

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 12.03.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	8 - Cooperazione e associazionismo

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Supporto al Progetto "Col...Laboratori Controcorrente". 2022

Eva Lionetto

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	28	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni ed interventi per garantire costante e continuo supporto al Progetto "Col...Laboratori Controcorrente". [34] Azioni ed interventi per garantire costante e continuo supporto al Progetto "Col...Laboratori Controcorrente".	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Sostegno alle attività promosse dall'Ufficio del garante dei disabili.

Garantire un costante e continuo sostegno alle attività promosse dall'Ufficio del garante dei disabili.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
12.00.00 Linea di Mandato	Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.
12.04.00 Obiettivo Strategico	Ufficio del Garante dei Disabili.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 12.04.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2 - Interventi per la disabilità

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Garantire un costante e continuo sostegno alle attività promosse dall'Ufficio del garante dei disabili.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Eva Lionetto												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	29	Indicatore di Attività, misurata sul costante e continuo sostegno garantito alle attività promosse	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

dall'Ufficio del garante dei disabili.

[35] Garantire un costante e continuo sostegno alle attività promosse dall'Ufficio del garante dei disabili.

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

OBIETTIVO: **Potenziamento del Servizio SAD.**

Potenziamento del Servizio SAD.

RESPONSABILE: Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
12.00.00 Linea di Mandato	Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.
12.05.00 Obiettivo Strategico	Potenziamento del Servizio SAD.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 12.05.01

VALUTAZIONE:

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2 - Interventi per la disabilità

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia 3 - Interventi per gli anziani

ANNO

Azioni ed interventi per il potenziamento del Servizio SAD. 2022

Eva Lionetto

#### INDICATORI

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	30	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione del potenziamento del Servizio SAD. [36] Sviluppo di azioni ed interventi per il potenziamento del Servizio SAD.	SI	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

**OBIETTIVO:**

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
12.00.00 Linea di Mandato	Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.
12.06.00 Obiettivo Strategico	Attivazione Servizio di Sostegno Extrascolastico.

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	<b>PESO:</b>	100,00	<b>CODIFICA:</b>	12.06.01
------------------------	--	--------------	--------	------------------	----------

**VALUTAZIONE:**

**Attivazione Servizio di Sostegno Extrascolastico.**

Attivazione Servizio di Sostegno Extrascolastico: Potenziamento dei servizi educativi in favore di minori.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	1 - Interventi per l'infanzia e per i minori

**INDICATORI**

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	31	Indicatore di Attività, misurata sull'attivazione del Servizio di Sostegno Extrascolastico. [37] Attivazione Servizio di Sostegno Extrascolastico.	SI	100,00

**RISORSE UMANE**

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

OBIETTIVO:

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
12.00.00	Linea di Mandato	Missione 12: Diritti sociali, Politiche Sociali e Famiglia.	
12.07.00	Obiettivo Strategico	Implementazione Servizio Distribuzione Pasti a Domicilio.	

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 12.07.01

VALUTAZIONE:

**Implementazione e attivazione del Servizio di Distribuzione dei Pasti a Domicilio.**

Implementazione e attivazione del Servizio di Distribuzione dei Pasti a Domicilio.

RESPONSABILE: Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,00)

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	4 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Implementazione e attivazione del Servizio di Distribuzione dei Pasti a Domicilio.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Eva Lionetto												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	32	Indicatore di Attività, misurata sull'implementazione e l'attivazione del Servizio Distribuzione Pasti a Domicilio.	SI	100,00
		[38] Implementazione Servizio Distribuzione Pasti a Domicilio.		

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
13.00.00	Linea di Mandato	Missione 13: Tutela della Salute.	
13.01.00	Obiettivo Strategico	Casa della Salute.	

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	<b>PESO:</b>	100,00	<b>CODIFICA:</b>	13.01.01
<b>VALUTAZIONE:</b>					

**OBIETTIVO:** Casa della Salute.

Monitoraggio sui livelli di assistenza erogati presso la Casa della Salute di Ugento ivi compresi quelli relativi e connessi al sistema di emergenza ed urgenza.

**RESPONSABILE:** Eva Lionetto (Peso valutazione: 4,25)

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Eva Lionetto

Missione	Programma
13 - Tutela della salute 7 - Ulteriori spese in materia sanitaria	

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00
ANNO													
Effettuazione di specifico Monitoraggio sui livelli di assistenza erogati presso la Casa della Salute 2022 di Ugento.													
Eva Lionetto													

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	33	Indicatore di Efficienza, misurata sull'effettuazione di specifico monitoraggio sui livelli di assistenza erogati presso la Casa della Salute di Ugento.	SI	100,00
		[39] Monitoraggio sui livelli di assistenza erogati presso la Casa della Salute di Ugento.		

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
15.00.00	Linea di Mandato	Missione 15: Politiche per il Lavoro e la Formazione Professionale.	
15.01.00	Obiettivo Strategico	"Sportello Informativo".	

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	PESO:	100,00	CODIFICA:	15.01.01
VALUTAZIONE:					

#### OBIETTIVO:

Riattivazione dello "Sportello Informativo".

Riattivazione dello Sportello: creazione di un sistema integrato di servizi di "informazione, orientamento, e formazione" operando sinergicamente nei seguenti settori:  
- politiche sociali;



### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

**OBIETTIVO:** Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.

Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.

**RESPONSABILE:** Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 03.00.00 Linea di Mandato Missione 3: Sicurezza.  
 03.01.00 Obiettivo Strategico Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 03.01.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza Programma 1 - Polizia locale e amministrativa

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

2022

Francesco Del Coco

Azioni ed interventi per il Presidio delle Strade e del Territorio Comunale.

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	35	Indicatore di Attività. misurata sul Nr Totale dei Posti di controllo attivati nell'anno. [41] Nr Totale dei Posti di controllo attivati nell'anno.	≥ 300,00	100,00

#### RISORSE UMANE

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

OBIETTIVO:

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

Controlli in Materia Ambientale.

Controlli in Materia Ambientale.

RESPONSABILE: Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
03.00.00 Linea di Mandato	Missione 3: Sicurezza.
03.02.00 Obiettivo Strategico	Controlli in Materia Ambientale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 03.02.01

VALUTAZIONE:

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	1 - Polizia locale e amministrativa

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Effettuazione di Controlli in Materia Ambientale.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Francesco Del Coco														

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	36	Indicatore di Attività, misurata sul Nr Totale delle attività di controllo in materia ambientale attivati nell'anno.	≥ 300,00	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

[42] Nr Totale delle attività di controllo in materia ambientale attivati nell'anno.

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

OBIETTIVO: **Aggiornamento del Sito Istituzionale.**

Aggiornamento del Sito Istituzionale.

RESPONSABILE: Francesco Del Coco (Peso valutazione: 10,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
03.00.00 Linea di Mandato	Missione 3: Sicurezza.
03.03.00 Obiettivo Strategico	Aggiornamento del Sito Istituzionale.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo Valutazione individuale PESO: 100,00 CODIFICA: 03.03.01

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	1 - Polizia locale e amministrativa

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

2022

Francesco Del Coco

Aggiornamento al 100% del Sito Istituzionale inerente al Corpo di Polizia Municipale.

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	37	Indicatore di Attività, misurata sulla esecuzione dell'aggiornamento al 100% del Sito Istituzionale inerente al Corpo di Polizia Municipale. [43] Aggiornamento al 100% del Sito Istituzionale inerente al Corpo di Polizia Municipale.	SI	100,00

**OBIETTIVO:** Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.

Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.

**RESPONSABILE:** Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
03.00.00 Linea di Mandato	Missione 3: Sicurezza.
03.04.00 Obiettivo Strategico	Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 03.04.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	1 - Polizia locale e amministrativa

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Effettuazione di attività di Controllo degli Impianti siti In Località Burgesi.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Francesco Del Coco												

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	39	Indicatore di Attività, misurata sul Nr totale annuo dei sopralluoghi ambientali effettuati alla Monteco. [44] Nr totale annuo dei sopralluoghi ambientali effettuati alla Monteco.	≥ 1,00	50,00
Indicatore di Attività	38	Indicatore di Attività, misurata sul Nr totale annuo dei sopralluoghi ambientali effettuati all'impianto di Biostabilizzazione. [45] Nr totale annuo dei sopralluoghi ambientali effettuati all'impianto di Biostabilizzazione.	≥ 2,00	50,00

### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

**OBIETTIVO:** Educazione Stradale nelle Scuole.

Educazione Stradale nelle Scuole.

**RESPONSABILE:** Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 03.00.00 Linea di Mandato Missione 3: Sicurezza.  
 03.05.00 Obiettivo Strategico Educazione Stradale nelle Scuole.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 100,00 **CODIFICA:** 03.05.01

**VALUTAZIONE:**

Missione 3 - Ordine pubblico e sicurezza Programma 1 - Polizia locale e amministrativa

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Predisposizione e realizzazioni di Lezioni di Educazione Stradale nelle Scuole.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Francesco Del Coco												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	40	Indicatore di Attività, misurata sul Nr Totale annuo delle Lezioni di Educazione Stradale svolte nelle Scuole del Comune.	≥ 10,00	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

[46] Nr Totale annuo delle Lezioni di Educazione Stradale svolte nelle Scuole del Comune.

OBIETTIVO: Controlli in Materia Tributaria.

Controlli in Materia Tributaria.

RESPONSABILE: Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

Missione

Programma

RISORSE UMANE

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	3 - Ordine pubblico e sicurezza 1 - Polizia locale e
03.00.00	Linea di Mandato	Missione 3: Sicurezza.	
03.06.00	Obiettivo Strategico	Controlli in Materia Tributaria.	

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo Valutazione individuale	<b>PESO:</b>	100,00	<b>CODIFICA:</b>	03.06.01
<b>VALUTAZIONE:</b>	amministrativa				

AZIONI														
Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO	
Predisposizione ed esecuzione di Controlli in Materia Tributaria.													0,00	
ANNO														
2022														
Francesco Del Coco														

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	41	Indicatore di Attività, misurata sul Nr Totale annuo dei controlli realizzati/svolti in Materia Tributaria.	≥	100,00
		[47] Nr Totale annuo dei controlli realizzati/svolti in Materia Tributaria.		100,00

**OBIETTIVO:** Vigile di Quartiere.

**RESPONSABILE:** Francesco Del Coco (Peso valutazione: 15,00)

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Francesco Del Coco

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 03.00.00 Linea di Mandato Missione 3: Sicurezza.  
 03.07.00 Obiettivo Strategico Vigile di Quartiere.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo PESO: 100,00 CODIFICA: 03.07.01  
 Valutazione individuale

VALUTAZIONE:

Missione Programma  
 3 - Ordine pubblico e sicurezza 1 - Polizia locale e amministrativa

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

2022

Francesco Del Coco

Svolgimento di servizi specifici eseguiti in qualità di Vigile di Quartiere.

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	42	Indicatore di Attività, misurata sul Nr Totale annuo dei servizi specifici eseguiti in qualità di Vigile di Quartiere.	≥ 200,00	100,00

[48] Nr Totale annuo dei servizi specifici eseguiti in qualità di Vigile di Quartiere.

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giovanni Bocco

**OBIETTIVO:** Efficientamento del procedimento di spesa: "Livello di efficienza nell'evasione degli atti di impegno".

La possibilità di un complessivo miglioramento della performance economica-finanziaria dell'intero Ente passa anche attraverso l'individuazione e l'assegnazione di obiettivi legati alla tempestività, completezza e coerenza delle proposte di delibera e determinazioni, con i vigenti vincoli di legge, i nuovi principi contabili e con i documenti di programmazione dell'Ente, nonché con la tempestività con la quale vengono riscontrate le richieste di adempimenti e dati necessari alla chiusura dei fondamentali documenti di Bilancio (programmazione, assestamento e rendicontazione).

**RESPONSABILE:** Giovanni Bocco (Peso valutazione: 33,33)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.01.00 Obiettivo Strategico	Politica per un Bilancio Propulsore di Sviluppo.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale  
**PESO:** 30,00  
**CODIFICA:** 01.01.01

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per realizzare sempre un maggiore efficientamento del procedimento di													0,00
	ANNO												
	2022 spesa.												
	Giovanni Bocco												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	1	Indicatore di Efficienza, misurata sulla media aritmetica annuale dei tempi di evasione degli atti di impegno calcolata come giorni intercorsi tra la data di ricezione dell'atto di impegno e la data evasione del medesimo atto di impegno".	≤	8,00 100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giovanni Bocco

[1] Media aritmetica annuale dei tempi di evasione degli atti di impegno calcolata come giorni intercorsi tra la data di ricezione dell'atto di impegno e la data evasione del medesimo atto di impegno".

**OBIETTIVO:** Efficiamento del procedimento di spesa: “ Livello di efficienza nell’evasione delle determine di liquidazione e di emissione dei mandati di pagamento”.

Efficiamento del procedimento di spesa: “ Livello di efficienza nell’evasione delle determine di liquidazione e di emissione dei mandati di pagamento”.

**RESPONSABILE:** Giovanni Bocco (Peso valutazione: 33,33)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.01.00 Obiettivo Strategico	Politica per un Bilancio Propulsore di Sviluppo.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 30,00 **CODIFICA:** 01.01.02

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per un miglioramento costante e significativo del livello di efficienza nell’evasione delle determine di liquidazione e di emissione dei mandati di pagamento.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Giovanni Bocco														

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	2	Indicatore di Efficienza, misurata sulla media aritmetica annuale dei tempi di evasione delle determine di liquidazione calcolata come giorni intercorsi tra la data di invio del provvedimento di liquidazione e la data di elaborazione del relativo ordinativo di pagamento. [2] Media aritmetica annuale dei tempi di evasione delle determine di liquidazione calcolata come giorni intercorsi tra la data di invio del provvedimento di liquidazione e la data di elaborazione del relativo ordinativo di pagamento.	≤ 8,00	100,00

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giovanni Bocco

Pag. 91 di 102

**OBIETTIVO:** Ricognizione periodica dello stock del debito ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 29 del D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016.

Ricognizione periodica dello stock del debito ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 29 del D. Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016.

**RESPONSABILE:** Giovanni Bocco (Peso valutazione: 33,34)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
01.00.00 Linea di Mandato	Missione 1: Servizi istituzionali, generali e di gestione.
01.01.00 Obiettivo Strategico	Politica per un Bilancio Propulsore di Sviluppo.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo  
**VALUTAZIONE:** Valutazione individuale  
**PESO:** 40,00  
**CODIFICA:** 01.01.03

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

2022

Giovanni Bocco

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	3	Indicatore di Attività, misurata sull'effettuazione della ricognizione periodica dello stock del debito ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 33/2013. [3] Ricognizione periodica dello stock del debito ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 33/2013.	SI	100,00

#### RISORSE UMANE

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Giovanni Bocco**

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

**OBIETTIVO:** Efficientamento delle operazioni di collaudo dei lavori di realizzazione di Opere Pubbliche.

Efficientamento delle operazioni di collaudo dei lavori di realizzazione di Opere Pubbliche.

**RESPONSABILE:** Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
08.00.00 Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.
08.01.00 Obiettivo Strategico	Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 20,00 **CODIFICA:** 08.01.01

**VALUTAZIONE:**

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
													0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'efficientamento delle operazioni di collaudo dei lavori di realizzazione di 2022 Opere Pubbliche.

Massimo Luciano TOMA

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	4	Indicatore di Efficienza, misurata sul grado di rispetto dei tempi previsti nell'esecuzione nell'anno dei collaudi delle OO.PP realizzate.	≤ 15,00	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

[5] Nr Totale annuo dei collaudi di OO.PP. realizzati in ritardo rispetto ai tempi previsti. / [4] Nr Totale annuo dei collaudi di OO.PP. realizzati. \* 100

**OBIETTIVO:** Efficientamento delle operazioni di progettazione dei LL.PP. Efficientamento delle operazioni di progettazione dei LL.PP.

**RESPONSABILE:** Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente Comune di Ugento  
 08.00.00 Linea di Mandato Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.  
 08.01.00 Obiettivo Strategico Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 20,00 **CODIFICA:** 08.01.02

**VALUTAZIONE:**

Missione 8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa Programma 2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per l'efficientamento delle operazioni di progettazione dei LL.PP.													0,00
	ANNO												
	2022												
	Massimo Luciano TOMA												

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	5	Indicatore di Efficienza, misurata sul grado di approvazione di Progetti di Opere Pubbliche realizzato nell'anno.	≥ 80,00	100,00
		[7] Nr totale annuo dei Progetti di opere pubbliche approvati nell'anno. / [6] Nr totale annuo dei Progetti di opere pubbliche da approvare nell'anno. * 100		

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

**OBIETTIVO:** Efficiamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche.

Efficiamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche.

**RESPONSABILE:** Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
08.00.00 Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.
08.01.00 Obiettivo Strategico	Efficiamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.

**TIPO OBIETTIVO:** Obiettivo Operativo Valutazione individuale **PESO:** 15,00 **CODIFICA:** 08.01.03

#### VALUTAZIONE:

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

#### AZIONI

Descrizione	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

ANNO

Azioni ed interventi per l'efficiamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti 2022 nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche.

Massimo Luciano TOMA

#### INDICATORI

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	6	Indicatore di Efficienza, misurata sul grado di conclusione degli interventi di realizzazione di OO. PP. in rapporto alle previsioni del Programma Triennale delle OO.PP. [9] Nr totale degli interventi di realizzazione di Opere Pubbliche conclusi nel corso dell'anno. / [8] Nr totale degli interventi di realizzazione di Opere Pubbliche da concludere nel corso dell'anno. * 100	≥ 70,00	100,00

**OBIETTIVO:** Efficientamento delle operazioni di rendicontazione (parziali e definitive) agli Enti finanziatori delle opere Pubbliche (Regione, Ministeri, ...), nel rispetto della tempistica dei disciplinari.  
Efficientamento delle operazioni di rendicontazione (parziali e definitive) agli Enti finanziatori delle opere Pubbliche (Regione, Ministeri, ...), nel rispetto della tempistica dei disciplinari.

**RESPONSABILE:** Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)

Missione

Programma

RISORSE UMANE

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa 2 - Edilizia
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.01.00	Obiettivo Strategico	Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.	

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo	<b>PESO:</b>	15,00	<b>CODIFICA:</b>	08.01.04
<b>VALUTAZIONE:</b>	Valutazione individuale	residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare			

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Sviluppo di azioni ed interventi per l'efficientamento delle operazioni di rendicontazione (parziali e definitive) agli Enti finanziatori delle opere Pubbliche.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

Massimo Luciano TOMA

#### INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	7	Indicatore di Efficienza, misurata sul grado di rendicontazione annuo delle OO. PP. realizzate. [11] Nr Totale degli interventi di opere pubbliche rendicontate nell'anno. / [10] Nr Totale degli interventi di opere pubbliche da rendicontare nell'anno, come da previsioni di programmazione. * 100	≥ 80,00	100,00

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

## Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

### OBIETTIVO:

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
08.00.00 Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.
08.01.00 Obiettivo Strategico	Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

PESO: 15,00

CODIFICA: 08.01.05

### VALUTAZIONE:

**Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione straordinaria previsti nell'elenco delle opere inferiori a 100.000,00 euro.**

Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione straordinaria previsti nell'elenco delle opere inferiori a 100.000,00 euro.

RESPONSABILE: Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)

Missione	Programma
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per il miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione straordinaria previsti nell'elenco delle opere inferiori a 100.000,00 euro.	2022													0,00
Massimo Luciano TOMA														

### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
--------	-----------	------------	-------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
Indicatore di Efficienza	8	<p>Indicatore di Efficienza, misurata sul grado di realizzazione degli interventi di manutenzione straordinaria realizzati rispetto a quelli programmati per l'anno in esame.</p> <p>[13] Nr Totale degli interventi di manutenzione straordinaria realizzati nell'anno 2022. / [12] Nr Totale degli interventi di manutenzione straordinaria programmati per l'anno 2022. * 100</p>	≥	80,00 100,00

#### OBIETTIVO:

00.00.00 Ente	Comune di Ugento
08.00.00 Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.
08.01.00 Obiettivo Strategico	Efficientamento di tutte le operazioni e le attività inerenti alla realizzazione di Opere Pubbliche.

TIPO OBIETTIVO: Obiettivo Operativo  
Valutazione individuale

PESO: 15,00

CODIFICA: 08.01.06

#### VALUTAZIONE:

**Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione ordinaria.**

Miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione ordinaria.

RESPONSABILE: Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 10,00)

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare

#### AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per il miglioramento del livello di efficacia nell'attuazione degli interventi di manutenzione ordinaria.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00

Massimo Luciano TOMA

#### RISORSE UMANE

Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale
00.00.00	Ente	Comune di Ugento	
08.00.00	Linea di Mandato	Missione 8: Urbanistica e Assetto del Territorio.	
08.02.00	Obiettivo Strategico	Candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.	

<b>TIPO OBIETTIVO:</b>	Obiettivo Operativo	<b>PESO:</b>	100,00	<b>CODIFICA:</b>	08.02.01
	Valutazione individuale				

#### VALUTAZIONE:

<b>OBIETTIVO:</b>	<b>Candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.</b>
	Candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.

<b>RESPONSABILE:</b>	Massimo Luciano TOMA (Peso valutazione: 15,00)
----------------------	--

<b>Missione</b>	<b>Programma</b>
-----------------	------------------

### Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

INDICATORI				
Tipo	Codifica	Descrizione	Valori attesi	Peso
10 - Trasporti e diritto alla mobilità		2 - Trasporto pubblico local		
14 - Sviluppo economico e competitività		4 - Reti e altri servizi di pubblica utilità		
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa		2 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare		
10 - Trasporti e diritto alla mobilità		5 - Viabilità e infrastrutture stradali		

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	PESO
Azioni ed interventi per candidare ad apposite linee di finanziamento del PNRR i progetti a disposizione dell'Amministrazione.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	0,00
Massimo Luciano TOMA														
Indicatore di Efficacia	9	Indicatore di Efficacia, misurata sulla percentuale di progetti presentati/candidati ad ottenere finanziamenti provenienti dal PNRR rispetto al totale dei progetti disponibili/candidabili. [14] Nr Totale degli interventi candidati all'acquisizione di risorse provenienti dal PNRR. / [15] Nr Totale degli interventi per i quali era prevista/possibile avanzare candidatura per l'acquisizione di risorse provenienti dal PNRR. * 100										≥	80,00	100,00

RISORSE UMANE			
Numero	Categoria	Nominativo	Percentuale

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA****02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)**

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche

---

e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro,

### **Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in

---

attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)** l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di

### **Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Ugento intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in tre parti:

1. Nella **prima parte** viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di Ugento e del personale dell'ente.
2. Nella **seconda parte** sono indicate le azioni realizzate negli ultimi anni.
3. Nella **terza parte** vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Ugento intende raggiungere nel triennio 2022/2024 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Il personale in servizio alla data del 1° febbraio 2022:

---

Per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato, presso il Comune di Ugento, alla data del 1° febbraio 2022, sono in servizio n°57 unità lavorative (13 in PT), di cui:

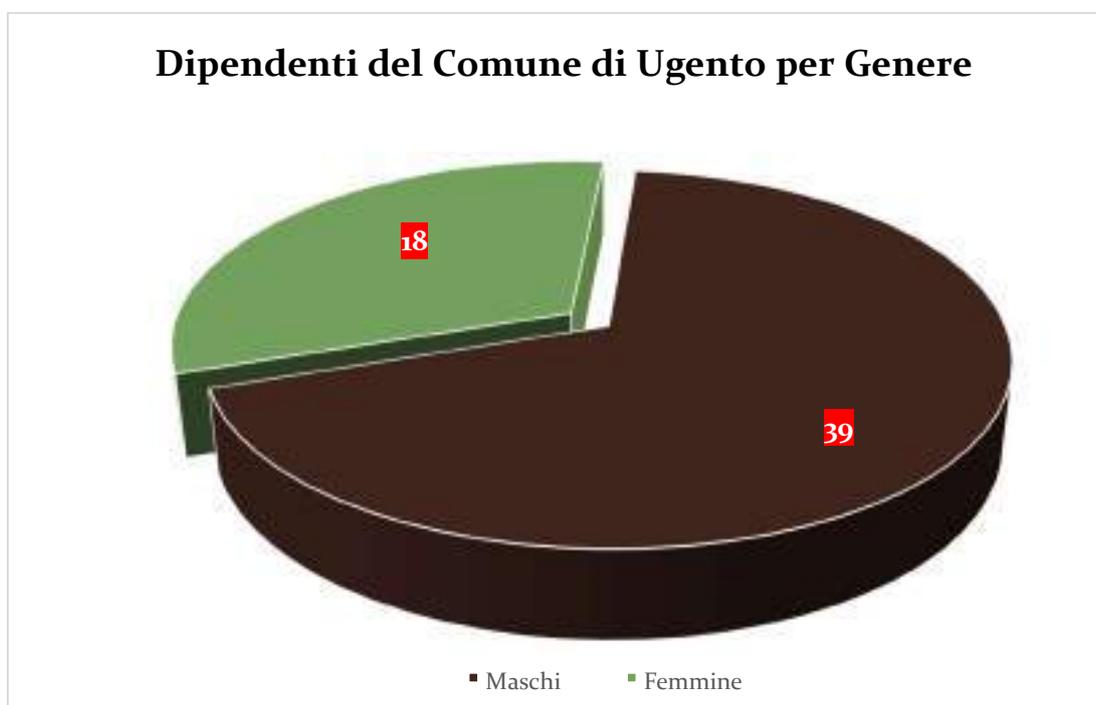
- n° 6 di categ. giuridica A;
- n° 1 di categ. giuridica B;
- n° 35 di categ. giuridica C; • n° 15 di categ. giuridica D;
- n° 0 Dirigente.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Delle 13 unità di personale non a tempo pieno del Comune di Ugento, n°3 unità (23,0%) sono di Cat. D (1 donna e 2 uomini), n°9 unità (69,2%) sono di Cat. C (3 donne e 6 uomini) e 1 unità (uomo) è di Cat. A.

I 6 dipendenti titolari di posizione organizzativa sono 1 donna e 5 uomini.

Anche nel riconoscimento del tempo parziale e dell'affidamento di posizioni di coordinamento e responsabilità all'interno dell'Ente appare evidente uno squilibrio di genere a favore degli uomini.



L'età media dei dipendenti del Comune di Ugento è di 49 anni, 51,3 anni per il sesso maschile e 42,9 anni per il sesso femminile.

Volendo esaminare l'età media per categoria giuridica, risulta che l'età media più bassa, pari a 44,6 anni, si riscontra nella categoria giuridica D, mentre la media più alta, pari a 57,2 anni, si riscontra nella categoria giuridica A.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Volendo esaminare i titoli di studio in possesso dalle 57 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato del Comune di Ugento, risulta che n°24 sono in possesso di un titolo di studio universitario, n°28 sono in possesso di un diploma di scuola superiore, n°5 sono in possesso della Licenza media inferiore.

Sono stati analizzati anche i valori delle indennità delle posizioni organizzative per "Genere"; risulta che, per quanto riguarda il valore medio delle predette indennità i cui responsabili sono dipendenti di sesso maschile, è pari ad euro 8.484,83, mentre non è possibile individuare il valore medio delle posizioni organizzative i cui responsabili sono dipendenti di sesso femminile in quanto presso il Comune di Ugento è presente una sola unità di posizione organizzativa di sesso femminile.

Considerato che l'organico del Comune di Ugento presenta significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne (come evidenziasi da quanto innanzi descritto), il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a rafforzare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

---

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel presente Piano:

**Obiettivo n. 1: Ambiente di Lavoro - Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità, evitando il verificarsi di situazioni conflittuali.**

**→ Azione positiva 1.1: Il Comune di Ugento è fortemente impegnato ad evitare sul posto di lavoro:**

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

I. Pressioni o molestie sessuali;

I. Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;

II. Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

→ Azione positiva 1.2: formazione e iniziative sulla sicurezza sulla pari opportunità e sullo stress sul posto di lavoro

Organizzazione e/o adesione ad iniziative formative in materia di pari opportunità, nonché sullo stress da lavoro correlato inerente alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 2: Assunzioni e Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo.

→ Azione positiva 2.1: Nelle Assunzioni il Comune di Ugento si impegna:

a. Ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

b. Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.

c. Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

d. Non prevedere mai posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

e. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ugento valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

→ Azione positiva 2.2: Benessere Organizzativo

Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.

Timing: da completarsi entro l'Anno 2022

Obiettivo n. 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.:

→ Azione positiva 3.1: formazione differenziata

Garantire l'organizzazione della formazione del personale in maniera differenziata in base ai destinatari.

→ Azione positiva 3.2: favorire la più ampia partecipazione del personale

---

Adottare le misure necessarie per garantire la più ampia partecipazione del personale.

→ Azione positiva 2.3: formazione su specifiche tematiche

Individuare specifiche tematiche da prevedere nel Piano della Formazione.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 4: Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

→ Azione positiva 4.1: adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.

Favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, con particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

→ Azione positiva 4.2: forme di flessibilità del lavoro

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. In particolare, assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico. Inoltre, valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

---

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 5: discriminazioni: Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo

→ Azione positiva 5.1: monitoraggio

Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto di cui alla relazione annuale e all'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, il rispetto delle

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

diverse previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.

→ Azione positiva 5.2: personale disabile

Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabile, implementando (eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Timing: Anni 2023 – 2024 – 2025

---

**02.02.03. Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socioeconomico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

---

Il Comune di Ugento ,con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 19.04.2021, ha nominato il Responsabile della Transizione al digitale, individuato nel Responsabile del Settore Affari generali e Istituzionali – Dott.ssa Eva Lionetto ai sensi dell'art.17 del CAD, ed ha avviato un processo di semplificazione e digitalizzazione con il compito specifico di meglio e più dettagliatamente definire gli interventi prioritari, le azioni di semplificazione, l'eliminazione di vincoli burocratici e il taglio dei costi per imprese e cittadini, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento degli stessi cittadini, delle imprese e delle loro associazioni. Suddetto

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Responsabile in coordinamento con il segretario Generale e con i responsabili di settore, avrà ancora il compito di definire (entro la fine dell'anno 2022 e nel corso dell'anno 2023 in alcuni casi ):

- gli ulteriori procedimenti amministrativi – per ogni settore - oggetto di interventi di semplificazione/digitalizzazione, anche in un'ottica di riduzione dei tempi procedurali;
  - i procedimenti amministrativi di cui si procederà a misurare i tempi effettivi di conclusione.
    - Al presente si evidenzia che il Comune di Ugento, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare il pagamento dei servizi seguenti:
      - Servizio Entrate - Accesso agli atti
      - Servizio Entrate - Mensa e trasporto scolastici
      - Servizio Entrate - Canone unico – Affissioni e Pubblicità;
      - Servizio Entrate - Canone unico – Tosap
      - Servizio Entrate - Imposta di soggiorno
      - Servizio Entrate - Verbali amministrativi ; Sanzioni amministrative
      - Servizio Entrate – Pagamento aree standard e parcheggi
- 
- Servizio Entrate - Imposte rogito contratti
  - Servizio Entrate – Imposte e proventi derivanti da sentenza
  - Servizio Entrate – Rimborso spese di gara
  - Servizio Entrate – Utilizzo locali
  - Servizio Entrate – Diritti ed imposte ufficio demanio
  - Servizio Entrate – Contributo di costruzione
  - Servizio Entrate – Tasse di concorso
  - Servizio Entrate – Servizi vari cimiteriali e concessioni cimiteriali

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

- Servizio Entrate – Celebrazione Matrimoni civili
- Servizio Entrate – Diritto fisso separazione e divorzio
- Servizio Entrate – Diritto rilascio CIE e cartacea
- Servizio P.L. – Violazione al CdS;
- Gestione interamente digitale del flusso di pagamenti del C.U.P. (Canone Unico Patrimoniale).

L'Ente ha inoltre attivato il **Mandato di pagamento digitale**, e sta completando gli studi necessari per implementare un **uso più incisivo del digitale nell'ambito delle richieste di accesso agli atti**.

Relativamente all'accesso ad alcuni servizi tramite SPID, CIE e CNS, l'Ente consente, già oggi, l'uso di SPIS per l'accesso ai seguenti servizi: Istanze On Line per i procedimenti dello Sportello Unico Edilizia (SUE); Servizio Paesaggio.

Il Comune di Ugento prevede, infine, di procedere in breve tempo (si è nella fase di studio avanzato) alla completa informatizzazione delle procedure per il rilascio ed il controllo dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).

Rispetto agli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti amministrativi dell'ente, per gli anni 2022, 2023 e 2024, si individuano i seguenti:

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Segreteria Generale e affari istituzionali	Concessione di patrocini e/o contributi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Risorse umane	Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
	Espletamento procedure concorsuali	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Servizi demografici	Rilascio certificazione anagrafica storica	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Cambi di residenza	<p>I procedimenti sono oggetto di reingegnerizzazione - digitalizzazione -semplificazione a livello Nazionale nell'ambito del progetto Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR). Saranno quindi implementate tutte le soluzioni approvate a livello Nazionale (Ministero Interno-Sogei-AGID).</p> <p>Sono in corso i cambi residenza su portale ANPR.</p>

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione	Erogazione contributi economici a sostegno dell'affitto	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Inserimento in graduatoria presso le strutture residenziali e semi-residenziali per anziani non autosufficienti	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rimborsi delle spese per i rimpatri delle salme di immigrati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Servizio di assistenza domiciliare	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti – riversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Mandato di pagamento	Digitalizzato - Il conferimento della validità giuridica è attribuito dalla firma digitale.

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Area Amministrativa e Finanziaria	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

		impossibile o si riveli inopportuno.
Lavori pubblici e manutenzione della città	Prontuario delle opere minori	Da semplificare: regolamentare gli interventi minori tipo la realizzazione di pergolati, tettoie, pavimentazioni all'aperto ecc. cosicché quelli in conformità al

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

		prontuario possano essere realizzati senza alcun titolo abilitativo/comunicazione.
	Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

## Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA

Lavori pubblici e manutenzione della città	Valutazione di incidenza ambientale preventiva	Da semplificare: per interventi sulle facciate e sulle coperture degli edifici in zone SIC-ZPS (tutto l'abitato) in modo da rendere effettivamente liberi (ora sono sottoposti a controllo ambientale) gli interventi di edilizia libera sotto il profilo urbanisticoedilizio.
	Indici di permeabilità delle pavimentazioni esterne	Da semplificare e da definire: quelli al di sotto degli indici da stabilire nei regolamenti

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

		comunali diventano attività di edilizia libera.
	Valutazione di incidenza preventiva dei dehors, degli impianti pubblicitari e delle manifestazioni all'aperto ricadenti in area SIC-ZPS,	Da semplificare: fare in modo che questi interventi, nel rispetto degli ulteriori regolamenti di attuazione comunali, non siano sottoposti di volta in volta all'attività istruttoria degli uffici comunali, ma al solo controllo.
	Procedure per il rilascio ed i controlli dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).	Da informatizzare totalmente nell'anno 2023.

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Pianificazione e sostenibilità urbana	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati
Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	Autorizzazione allo scarico di acque reflue domestiche	Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg)
Cultura, sport, giovani e promozione della città	Concessione a terzi di contenitori culturali e/o sportivi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

		giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Autorizzazione giornaliera (pass) ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
<b>Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione</b>		
<b>Settore</b>	<b>Procedimento amministrativo</b>	<b>Note</b>
	Autorizzazione in deroga al divieto di transito per veicoli superiori a 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

	Autorizzazione ZTL per mezzi superiori 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazioni temporanee ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Concessione di contributi ad associazioni di volontariato e promozione sociale che operano in collaborazione con la Polizia Locale	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Riconoscimento Rateazione sanzioni amministrative pecuniarie	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rilevamento, spedizione e riscossione sanzione per violazione di ordinanze, norme amministrative e disposizioni del Codice della Strada.	Procedimento completamente digitalizzato. Rilevazioni delle violazioni operate con apparecchiature elettroniche.

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 40% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine del prossimo anno (2023) si prevede di arrivare e, forse, superare il 50%.

Rispetto alla misurazione puntuale dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi, l'Ente ha già provveduto – con Deliberazione di G.M. n. 103/2019 - a misurare e rendicontare i tempi effettivi di conclusione degli stessi (procedimenti amministrativi meglio e più specificatamente indicati negli allegati di seguito riportati).

Al presente restano, di massima, confermati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti nel tempo max di 30 giorni (eccezionalmente e specificatamente prorogabili a 60 gg), fatti salvi i procedimenti di seguito indicati:

AREA	PROCEDIMENTO	TEMPI DI CONCLUSIONE
Personale	Procedure Concorsuali	Max 180 giorni

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

Affari Generali, Demografia, Amministrativa, Finanziaria.	Rilascio certificati	Max 15 giorni
Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, SUAP – SUE, LL.PP.	Tutti i procedimenti non diversamente specificati	Come da vigenti disposizioni di legge.
	Piani Urbanistici	Da 120 a 180 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Infrasoglia Comunitaria	Max 90 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Sopra Soglia Comunitaria	Max 180 giorni

**02.02.04. Obiettivi di accessibilità**

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di Ugento intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

□ Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP.

Sarà, inoltre redatto un Piano pluriennale di sistemazione dei siti web e dei servizi online dell'amministrazione che definisce gli obiettivi di accessibilità, a partire dalle linee guida Agid(<https://form.agid.gov.it/view/e303267e-7c42-4349-bad8-eea2cd068e7c/>).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. Verrà garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online).

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**  
**02.03 Sottosezione Anticorruzione - Aggiornamento del PTPCT**

**02.03.01. Parte generale**

**La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico**

Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO) hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, siano tali misure inserite nel PIAO, siano esse collocate nei PTPCT, o ad integrazione dei MOG 231, nel caso dei soggetti privati che adottano tale Modello in attuazione del d.lgs. n. 231/2001.

Obiettivo principale del legislatore è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire con rapidità gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e al contempo migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR. Ciò significa ridurre gli oneri amministrativi e le duplicazioni di adempimenti per le pubbliche amministrazioni e, come affermato dal Consiglio di Stato, "evitare la autoreferenzialità, minimizzare il lavoro formale, valorizzare il lavoro che produce risultati utili verso l'esterno, migliorando il servizio dell'amministrazione pubblica".

Tali fondamentali obiettivi di semplificazione e razionalizzazione del sistema, di cui più volte l'Autorità ha evidenziato l'importanza negli atti di regolazione e nei PNA, non

---

devono tuttavia andare a decremento delle iniziative per prevenire corruzione e favorire la trasparenza. La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, tra l'altro, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese.

ANAC sostiene che, se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La stessa qualità delle pubbliche amministrazioni è obiettivo trasversale, premessa generale per un buon funzionamento delle politiche pubbliche. Il contrasto e la prevenzione della corruzione sono funzionali alla qualità delle istituzioni e quindi

---

presupposto per la creazione di valore pubblico anche inteso come valore riconosciuto da parte della collettività sull'attività dell'amministrazione in termini di utilità ed efficienza.

In altre parole, le misure di prevenzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale.

**Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il PNA 2022 rileva, in riferimento alla elaborazione degli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza, che “Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni che sono contenute nel D.M. n. 132/2022.

L'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Per favorire la creazione di valore pubblico, un'amministrazione dovrebbe prevedere obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, quali ad esempio:

❖ rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR
❖ revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi)
❖ promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione)
❖ incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni
❖ miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”
❖ miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio
interno e verso l'esterno
❖ digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
❖ individuazione di soluzioni innovative per favorire la partecipazione degli stakeholder alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione
❖ incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico
❖ miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione)
❖ promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)
❖ consolidamento di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

❖ integrazione tra sistema di monitoraggio del PTPCT o della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
❖ miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente
❖ rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale
❖ coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

Restano pertanto confermati (perché coerenti ed in linea con gli obiettivi innanzi esposti indicati nel PNA 2022) gli obiettivi in materia di corruzione e trasparenza già indicati nell'anno 2022.

### **Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza nel Comune di Ugento**

Rilevato che:

*l'ANAC ha disposto (con il PNA 2022) che nella P.A. si rafforzino ulteriormente le misure antiriciclaggio, impegnando i responsabili della prevenzione della corruzione a comunicare ogni tipo di segnalazione sospetta in cui potessero incorrere all'interno della pubblica amministrazione, e delle stazioni appaltanti, evidenziando il legame tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione e sottolineando la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici (di conseguenza, le stazioni appaltanti sono chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche),*

**si dispone, con il presente Piano, che per ogni appalto o pubblica fornitura banditi dal Comune di Ugento si proceda alla individuazione del titolare effettivo delle società che concorrono a detti appalti e/o forniture pubbliche.**

A conferma e ad integrazione dell'ultima Deliberazione di G.C. n. \_\_ del \_\_/\_\_/2022 ad oggetto "APPROVAZIONE Piano Integrato Attività ed Organizzazione 2022 - 2024", s'intendono qui confermati e definiti i seguenti obiettivi strategici di ente in materia di corruzione e trasparenza:

- ❖ la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- ❖ il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati;

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

- ❖ la standardizzazione, l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione degli atti e dei procedimenti amministrativi di tutti i servizi e uffici comunali, specie delle direzioni tecniche, con aggiornamento degli atti normativi interni alle normative sopravvenute, anche di matrice comunitaria;
- ❖ la crescita diffusa e l'innalzamento del senso collettivo della legalità come valore pubblico da promuovere;
- ❖ la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi comunali;
- ❖ l'implementazione progressiva del flusso dei dati e informazioni, anche non obbligatori, per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente intesa come promozione di maggiori livelli di trasparenza e accessibilità informatica in senso generale;
- ❖ la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno;
- ❖ l'incremento in termini quantitativi e qualitativi della formazione, specie in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti;
- ❖ l'individuazione annuale, quale specifico dovere di performance a carico di Responsabili di Settore e Responsabili di Servizi Autonomi, di una percentuale minima di nuovi processi a rischio di corruzione, con le relative misure di prevenzione proposte, da comunicare annualmente all'RPCT per l'inserimento nella Tabella dei Processi in sede di aggiornamento annuale del PTPCT;

**Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità**

<b>Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità</b>	
<b>Soggetti</b>	<b>Compiti e Responsabilità</b>
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n 190/2012)  <b>Sindaco</b>	- <b>designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).</b>
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n 190/2012)  <b>Giunta Comunale</b>	- <b>adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. Adotta, inoltre, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</b>

**Scheda obiettivi operativi per responsabile: Massimo Luciano TOMA**

<p><b>Responsabile della Prevenzione della Corruzione</b></p> <p><b>RPCT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• predisporre il documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi, "<i>documento di pianificazione</i>"), integrato con le altre sezioni del PIAO;</li> <li>• verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012) e propone le necessarie modifiche del PTCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012);</li> <li>• definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, su proposta dei Responsabili di Settore competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione;</li> <li>• segnala eventuali disfunzioni al Nucleo di Valutazione (OIV) e segnala all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste;</li> <li>• verifica l'idoneità del documento di pianificazione e propone modifiche quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente;</li> <li>• verifica l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione nel suo insieme attraverso il monitoraggio e riesame dello stesso;</li> <li>• verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi;</li> <li>• provvede agli adempimenti previsti da ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei documenti di pianificazione attraverso piattaforma informatica;</li> <li>• vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;</li> <li>• risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi;</li> <li>• riceve le segnalazioni di whistleblowing e le gestisce secondo la procedura approvata.</li> </ul> <p>[Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (acronimo RPCT) del Comune di Ugento è il Segretario Generale in pectore (Dott. _____), L'incarico è stato conferito con Decreto del Sindaco n __ del __/__/202_].</p>
--	---

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Responsabili di Settore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• propongono all'RPC le misure di prevenzione, con particolare riguardo a quelle specifiche;</li> <li>• assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati e verificano le ipotesi di violazione facendone tempestiva comunicazione all'RPCT e all'UPD entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti;</li> <li>• adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ordinaria e funzionale, nonché l'avvio della rotazione straordinaria entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti dei dipendenti assegnati (anche ai fini dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• attuano, con responsabilità personale, le misure generali e specifiche contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. e rispondono dell'attuazione delle stesse da parte di tutto il personale loro assegnato (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012), con attuazione infrannuale del monitoraggio di I livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione;</li> <li>• effettuano con cadenza semestrale, attestandolo di averlo effettuato nel report semestrale infrannuale, il monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'Ente assumono decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento all'erogazione di contributi, sussidi, etc. ed i beneficiari delle stesse;</li> <li>• provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate;</li> <li>• propongono al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro il 10 Marzo di ogni anno ed a valere per l'anno, il piano annuale di formazione del proprio settore anche con eventuale riferimento alle materie inerenti alle attività a rischio di corruzione individuate;</li> <li>• con riferimento agli obblighi di trasparenza, i Responsabili di Settore costituiscono la diretta fonte informativa dei dati da pubblicare (art 43, comma, D. Lgs. n. 33/2013), e sono direttamente e personalmente responsabili della veridicità e qualità del contenuto dei dati pubblicati e del loro costante aggiornamento in corso d'anno, provvedendo a tanto (tramite i referenti di pubblicazione) "tempestivamente" (e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'adozione degli atti nel corso dell'anno, laddove non venga stabilito dal Piano o dalla legge un diverso più lungo termine), alla pubblicazione dei dati e/o delle informazioni obbligatorie, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente Piano, avvalendosi dei dipendenti nominati referenti e comunicati / confermati all'inizio dell'anno al Responsabile della Trasparenza;</li> <li>• controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico, effettuando l'istruttoria di competenza in relazione alla tipologia di richiesta sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016;</li> <li>• per il necessario monitoraggio di I livello attribuito dal Piano ai Responsabili di Settore (compreso il responsabile della P. L. facente funzioni di Comandante per le misure programmate in capo ai dipendenti esso assegnati), ed in conformità alle disposizioni declinate dal presente Piano, redigono in corso d'anno e trasmettono d'ufficio all'RPCT e all'OIV n. 2 report infrannuali, dei quali il 1° dovrà pervenire all'RPCT e all'OIV alla data del 15 Giugno di ogni anno ed il 2 alla data ultima del 30 Novembre di ogni anno che viene opportunamente anticipata rispetto al termine di fine d'anno per consentire all' RPCT di acquisire in tempo utile all'istruttoria i dati necessari per svolgere la relazione di fine anno sull'attività svolta , stabilita dalla Legge n. 190 2012, al 15 Dicembre, salvo eventuali differimenti dell'ANAC. Si precisa che in sede di 2° report semestrale i Responsabili di Settore e/o il Comandante della P.L. dovranno attestare e rendicontare in autovalutazione all'RPCT anche eventuali attività poste in essere in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché eventuali fattori di criticità e/o rischio emersi a fine anno con le correlative iniziative e misure gestionali assunte nel mese di dicembre, così da assicurare la continuità del monitoraggio in corso d'anno.</li> </ul> <p>I Responsabili di Settore hanno l'obbligo, direttamente e indirettamente, tramite i loro dipendenti e i dipendenti nominati referenti delle pubblicazioni, di svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione 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.). In particolare, devono trasmettere al RPCT, con cadenza semestrale" e con un report infrannuale, le informazioni sull'andamento delle</p>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Il Delegato del RPCT alla Trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supporta il Segretario nella sua attività di aggiornamento annuale dei Piani e per il funzionamento del sistema di rilevazione dei controlli interni di qualità dell'Ente come segretario della SIC;</li> <li>• supporta il Segretario in tutti gli adempimenti collegati alla verifica dell'attuazione in corso d'anno delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle criticità emergenti nella Sezione Amministrazione Trasparente;</li> <li>• redige e trasmette d'ufficio all' RPCT un report sull'andamento, in corso d'anno, dei flussi informativi di pubblicazione per le varie Sottosezioni e griglie di Amministrazione Trasparente, segnalando dati (in percentuali) di completezza dei flussi informativi da parte dei vari servizi, anomalie, criticità e inadempimenti e suggerendo misure tempestive e correttive per gli Uffici ed i Servizi;</li> <li>• effettua controlli a campione in corso d'anno sulla Sezione Trasparenza (anche tramite visure congiunte con l'RPTC), con comunicazione successiva del report di controllo agli uffici interessati e per conoscenza all'OIV per l'adozione delle urgenti misure correttive.</li> </ul> <p>(L'assolvimento dei compiti di Delegato alla trasparenza rileverà ad ogni effetto, in sede di valutazione annuale, per la valutazione della performance individuale ed organizzativa dello stesso. L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà tenere conto, a tal proposito, della scheda per il giudizio valutativo</p>
La SIC e i referenti delle pubblicazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• supportano il Segretario Generale e RPCT nell'attività di interrelazione e connessione per il monitoraggio della macrostruttura organizzativa dell'Ente in ordine all'attuazione del presente Piano, sia ai fini delle misure di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza;</li> <li>• attività collaborativa e di supporto, referente ed informativa nei confronti del RPCT in materia di monitoraggio inerente agli obblighi di rotazione del personale;</li> <li>• esercitano funzioni di raccordo ed ausilio tra i vari responsabili dei Servizi o di singoli uffici tenuti agli obblighi di pubblicità secondo le declaratorie approvate;</li> <li>• segnalano tempestivamente al delegato della Trasparenza (e comunque entro 5 giorni lavorativi) le necessarie ed urgenti misure correttive e/o d'intervento sugli uffici e servizi interessati da assumere, al fine di garantire il flusso costante delle pubblicazioni in corso</li> </ul>
Altre figure	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Responsabile AUSA</b> (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti): è individuato nella persona dell'ing. Massimo Toma, Responsabile del Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni.</li> <li>2. <b>Responsabile per la protezione dei dati (RPD)</b>: al presente è stato nominato il sig. Emanuele Cossa. Il Responsabile della protezione dei dati del Comune di Ugento è contattabile all'indirizzo e-mail <a href="mailto:dpo@comune.ugento.le.it">dpo@comune.ugento.le.it</a> e all'indirizzo postale e telefonico del Comune titolare.</li> </ol>
O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipa al processo di gestione del rischio;</li> <li>• verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione;</li> <li>• verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei Responsabili di Settore, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento.</li> <li>• verifica che i Responsabili di Settore prevedano, tra gli obiettivi da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività ed azioni previste dal Piano;</li> <li>• svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</li> <li>• esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall' amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• ha la facoltà di richiedere al responsabile anticorruzione informazioni e documenti per lo</li> </ul>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);</li> <li>• propone al RPCT l'adeguamento del Codice di comportamento e vigila sull'esecuzione del Codice di comportamento da parte dei dipendenti all'interno dell'Ente, con obbligo dei componenti di segnalare entro 3 giorni lavorativi le inosservanze al Presidente dell'UPD/RPCT e al Servizio Personale, attivando contestualmente i provvedimenti disciplinari di competenza;</li> <li>• si attiva nei casi di comunicazioni affinché, nel rispetto del principio del contraddittorio, il RPCT inoltri all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'OIV, relativamente ai dipendenti, P.O. e Capi Servizio e/o Responsabili di Settore, comunicazione circa i soggetti che non hanno</li> </ul>
Le P.O. ed i Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• partecipano al processo di gestione del rischio;</li> <li>• osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);</li> <li>• segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);</li> <li>• segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);</li> <li>• sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla</li> </ul>
Collaboratori a qualsiasi titolo e personale a tempo determinato dell'Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel nuovo Codice di Comportamento;</li> <li>• segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento).</li> </ul>

La struttura a disposizione del RPCT e il modello organizzativo

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, individuato nella figura del **Segretario Generale, Dott.**

L' RPCT è supportato nella propria attività da alcune figure:

- un funzionario (in staff all'RPCT) a tempo parziale, per la prevenzione della corruzione e monitoraggio e per l'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti;
- un funzionario (in staff all'RPCT) a tempo parziale, per le attività in ambito di trasparenza;
- un gruppo di lavoro, nel quale vengono coinvolti - oltre ai due funzionari in staff all'RPCT - l'intera Struttura Interna di Audit in Staff al Segretario Generale /RPCT (S.I.C.).

**Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il presente Piano/Sottosezione, redatto e proposto dall'attuale Segretario Generale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con il coinvolgimento, nel

nuovo processo d'identificazione del rischio corruttivo, di mappatura dei processi con metodo qualitativo e di programmazione delle misure specifiche di prevenzione (come previsto dal PNA 2019), dei funzionari titolari di Settori/Servizi, è stato adottato previa esperita procedura aperta, finalizzata al coinvolgimento anche di cittadini, enti ed associazioni portatrici di interessi collettivi, nonché di organizzazioni sindacali e di categoria.

A tale scopo si evidenzia che il RPCT ha pubblicato in data \_\_/\_\_/202\_ (sul sito informatico istituzionale ed in Sezione Trasparente), un avviso pubblico contenente l'invito ai cittadini ed a tutti gli Stakeholder a far pervenire eventuali proposte in merito all'aggiornamento per il corrente anno dei contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, successivamente pubblicato in Amministrazione Trasparente, ed ha coinvolto e partecipato nella procedura di aggiornamento del presente PTPCT i Responsabili di Settore, il Comando di P. L. e per essi tutti gli uffici comunali, in conformità alla nuova metodologia ed ai nuovi processi e metodi d'individuazione e di mappatura del rischio corruttivo, coerentemente e conformemente alle previsioni indicate nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Il RPCT, inoltre, ha proceduto a coinvolgere nel processo di aggiornamento del presente Piano anche i componenti dell'OIV, per eventuali proposte da inserire anche nel redigendo PIAO.

### **Predisposizione del PTPCT**

La predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici assegnati, avviene come segue:

#### **1. Incontri di mappatura dei processi con i diversi Settori dell'Ente.**

Almeno una volta all'anno, l'RPCT e il suo staff incontrano i Responsabili dei diversi Settori dell'Ente, allo scopo di rivedere i processi di cui hanno la responsabilità, analizzare le misure programmate per la riduzione del rischio corruttivo, mappare eventuali nuovi processi, valutare le novità normative o organizzative intervenute e più in generale confrontarsi sul sistema in atto allo scopo di apportare, nel caso, le opportune modifiche e di introdurre eventuali ulteriori misure specifiche, o se le misure siano ridondanti o eccessive.

La mappatura di tutti i processi è stata aggiornata nel corso dell'anno 2021 ed agli inizi del presente anno, secondo le indicazioni metodologiche date da ANAC nel PNA 2019, con il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente, come riscontrabile dalle mail inviate dal RPCT a tutti i Responsabili di Settore.

## **2. Verifiche sull'attuazione delle misure**

Almeno due volte l'anno, in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e nell'attività di monitoraggio conclusivo, l'RPCT e il suo staff verificano l'attuazione da parte dei Settori degli interventi programmati nel documento di pianificazione.

## **3. Monitoraggio dati**

Vengono monitorati i dati relativi a:

- sentenze passate in giudicato;
- procedimenti giudiziari e disciplinari in corso;
- decreti di citazione in giudizio riguardanti: i delitti contro la PA; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- n. e tipologia delle segnalazioni pervenute all'URP;
- presenza del comune di Ugento sulla stampa in accezione negativa di immagine/reclami;
- risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

## **4. Consultazione con stakeholders esterni**

Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito internet dell'Ente allo scopo di acquisire osservazioni e suggerimenti da cittadini e altri stakeholders, da inserire eventualmente nel documento di prossima approvazione.

## **5. Predisposizione e approvazione**

Sulla base delle informazioni di cui ai precedenti punti, al contesto esterno e interno, alle novità normative e alle eventuali indicazioni di ANAC, l'RPCT predispone la bozza di documento di pianificazione, che presenta preliminarmente in Giunta perché venga poi integrato nel PIAO per l'approvazione definitiva.

## **6. Diffusione**

Il Documento di Pianificazione viene illustrato al Nucleo di Valutazione. Tutto il personale dell'Ente viene informato sulla sua adozione mediante specifico avviso, in modo che possa collaborare all'attuazione delle misure in esso previste. Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito web dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, insieme al PIAO, di cui costituisce una sottosezione.

## **7. Inserimento in piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT**

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione vengono poi caricati in base alle indicazioni dell'Autorità sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT che ANAC stessa mette a disposizione sul proprio sito.

Il Documento di Pianificazione contiene misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione, come tra l'altro indicato nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

### **Rischi corruttivi e trasparenza**

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nella nostra amministrazione e viene espressamente richiesta anche dalla Legge n. 190/2012 e successivamente richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti e dallo stesso decreto legge n. 80/2021, istitutivo del presente PIAO.

La Parte II del PNA 2019 ( § 1 – Finalità) cita: “Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”.

In generale, gestire un rischio significa ridurre l'incertezza rispetto ad un evento che potrebbe accadere e che potrebbe causare un danno. Tuttavia, il rischio di corruzione sembra avere delle particolari caratteristiche che richiedono di guardare anche oltre la dimensione strettamente organizzativa.

Facendo un parallelo con il coronavirus, che nella maggior parte delle persone non dà sintomi, ma in un ristretto e ben determinato numero di casi può generare patologie che richiedono un ricovero e che possono mandare letteralmente in tilt il sistema sanitario pubblico, anche le politiche di prevenzione nella PA dovrebbero prevedere misure diffuse di gestione delle relazioni e di identificazione e isolamento degli asintomatici, cioè degli Agenti pubblici che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Ecco perché, assieme alla focalizzazione sui processi a rischio, noi pensiamo sia utile anche esplorare la dimensione relazionale. In pratica, dobbiamo imparare a prevedere

(identificare con un certo anticipo) le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono gli interessi che entrano in conflitto.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi".

Ai fini dell'analisi della "nuova" metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio corruttivo nel PNA 2019 All.1), caratterizzata dall'elaborazione di nuovi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo a regime sin dall'aggiornamento 2021/2023, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) Analisi del contesto;
- 2) Valutazione del rischio;
- 3) Trattamento del rischio.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti in seguito ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2019, è stato elaborato, quindi, l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012, attraverso l'individuazione di misure generali e specifiche finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di Ugento per il triennio 2022 – 2024.

Al Piano della Prevenzione della Corruzione sono connessi il Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013; il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ugento, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 292 del 24.12.2013, ancora da aggiornare e adeguare alle Linee Guida dell'ANAC (Deliberazione del 17/2/2020 n. 177); il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni (approvato con deliberazione consiliare n. 1 del 10/01/2013 e gli atti organizzativi annuali del Segretario Generale inerenti i controlli interni di regolarità successiva e la conseguente reportistica semestrale;

le misure organizzative interne di controllo di regolarità successivo sugli interventi di sostegno straordinario di cui al D.L. 73/2021 cui si rinvia.

### 02.03.02. Il contesto esterno – valutazione di impatto

In aggiunta a quanto illustrato nella sotto-sezione 01.02 “Il contesto esterno” del PIAO, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con stakeholders locali.

Già nell’anno 2016 la relazione del Ministro degli Interni al Parlamento evidenziava che nella Regione Puglia le indagini hanno messo in luce la "capacità d'impresa" del crimine organizzato che utilizza il flusso di denaro non solo nei mercati illeciti ma anche nell'economia legale: *“La criminalità organizzata pugliese continua ad essere caratterizzata dalla mancanza di un vertice comune ed aggregante, anche per l’assenza di capi carismatici), da un’accentuata frammentazione e, ciclicamente, dall’insorgenza di tensioni e scontri.*

*I numerosi gruppi malavitosi organizzati sono, prevalentemente, impegnati nel controllo del proprio territorio con la gestione delle classiche attività estorsive e del narcotraffico piuttosto che nel tentativo di creare una nuova struttura strategica unitaria capace di selezionare obiettivi di più alto spessore e consentire di espandere il predominio in altre aree del Paese.*

*Solo sporadicamente si possono individuare compagini più uniformi, connotate da linee di azione comuni e da interessi più qualificati, quali l’infiltrazione del tessuto economico-imprenditoriale.*

*La significativa fluidità delle strutture interne e la forte versatilità fanno in modo, inoltre, che la criminalità pugliese persegua una logica commerciale con numerosi momenti di incontro, di scambio e di collaborazione con organizzazioni delinquenziali eterogenee.*

*A tal proposito, si sottolinea come il territorio regionale sia da sempre un’area strategica per tutta una serie di traffici, in primis quello della droga, ma anche quello delle armi e quello rappresentato dalla tratta e dallo sfruttamento dell’immigrazione clandestina.*

*“I sodalizi pugliesi continuano a caratterizzarsi per il forte dinamismo nel traffico di sostanze stupefacenti (attraverso la continua interazione con i sodalizi albanesi, serbi, montenegrini, bosniaci e kosovari per lo smistamento dei carichi di droga diretti alle piazze di spaccio del centro e nord Italia), nel traffico di armi, nonché per favorire l’immigrazione clandestina (albanesi, cinesi, romeni e nigeriani)”.*

Nella 1^ Relazione Semestrale della DIA per l'anno 2021 (Gennaio - Giugno 2021) presentata al Parlamento dal Ministro degli Interni, si legge:

*“L’incisiva azione di contrasto delle Forze di polizia e della Magistratura ha continuato a condizionare le storiche compagini criminali e mafiose operanti nel territorio leccese. L’indagine “Final Blow”<sup>187</sup> del 2020 della Polizia di Stato in particolare avrebbe decapitato i vertici della criminalità organizzata dedita al traffico e spaccio di droga ed alle estorsioni, ma anche ad espandere i propri interessi nel settore commerciale ed imprenditoriale. Ciò a dimostrazione di come le compagini associative si stiano evolvendo verso più raffinate forme di attività criminali che presuppongono un sottile e strategico processo di infiltrazione nel tessuto economico.*

*La fluidità delle formule organizzative delittuose riflette il particolare momento storico legato alle conseguenze della pandemia da Covid-19 tanto da configurare nell’intera area salentina un andamento mafioso che abbandonando i tratti predatori e militari, ha lasciato spazio a profili di impresa politico-criminale tendenti a ricoprire piena titolarità nei mercati. I problemi di liquidità connessi con le difficoltà economiche delle imprese faciliterebbero un meccanismo di controllo del territorio da realizzarsi mediante forme di assistenzialismo economico alle persone in difficoltà da parte di clan sempre pronti a reimpiegare i capitali illeciti accumulati. Al contempo la ricerca di intrecci e complicità tra soggetti eterogenei per interessi, ruoli e competenze consentirebbero alle consorterie mafiose di insinuarsi in quell’area grigia del corpo sociale per permeare in maniera silente il tessuto economico e amministrativo.*

*Le forme di ingerenza della criminalità organizzata che hanno esposto a pressanti condizionamenti la gestione della cosa pubblica trovano riscontro, ad esempio, nelle numerose interdittive emanate nel periodo di riferimento dal Prefetto di Lecce a carico di imprese ritenute vicine ai sodalizi mafiosi, nonché nei provvedimenti di scioglimento dei consigli comunali. Si segnala infatti l’insediamento, il 15 febbraio 2021 presso il comune di Squinzano (LE), della commissione straordinaria per la gestione dell’Ente nominata con DPR del 30 gennaio 2021.*

*Gli elementi informativi e gli accertamenti eseguiti dalla DIA hanno messo in luce la sussistenza di concreti, univoci e rilevanti elementi in ordine a collegamenti diretti e indiretti degli amministratori locali con esponenti della locale criminalità organizzata riferibili ai sodalizi DE TOMMASI e PELLEGRINO storici della sacra corona unita.*

*Il DPR del 24 marzo 2021 ha invece deliberato la proroga per 6 mesi dello scioglimento del consiglio comunale di Carmiano (LE) dove erano stati evidenziati elementi di*

*condizionamento esterno della criminalità organizzata riconducibile al clan TORNESE di Monteroni di Lecce.*

*Nell'ampio novero dei settori dell'economia legale le consorterie salentine si manifesterebbero capaci di effettuare redditizi reinvestimenti dei proventi illeciti ma anche di occultare e movimentare abilmente capitali ai fini di evadere o eludere il fisco.*

*Proprio riguardo al traffico illecito dei rifiuti l'operazione "Sangue Amaro" del 27 gennaio 2021 ha delineato una attività illecita di gestione e smaltimento gestita secondo una specifica filiera e con il concorso di due aziende operanti in Campania e nel Lazio. Nell'ambito delle indagini sarebbero emerse reiterate condotte illecite da parte dei numerosi indagati in ordine sia alla compilazione e ricezione di formulari di identificazione dei rifiuti, sia all'occultamento e/o distruzione di rilevanti quantità degli stessi. Nel corso dell'operazione sono stati sequestrati beni mobili e immobili del valore di circa 3 milioni di euro.*

*Gli accennati rapporti economici della criminalità organizzata leccese con altre consorterie criminali operanti in differenti territori disvelano peraltro un respiro non solo nazionale ma anche internazionale nello specifico settore del traffico di droga. Proprio l'operazione "Skipper, eseguita dalla DIA il 2 febbraio 2021 ha evidenziato una consolidata e capillare rete criminale dedita stabilmente al commercio transazionale di cocaina".*

*"L'attività investigativa intrapresa ha permesso di delineare la complessiva struttura organizzativa proiettata all'importazione di cocaina dall'Olanda e destinata al territorio salentino e campano nonché la condivisione di un progetto criminoso indeterminato nel tempo e la chiara programmazione della reiterazione dei traffici illeciti".*

*Il fondamentale ruolo di promotore dell'attività delittuosa, l'interconnessione con la criminalità campana e l'inserimento nel gotha del traffico internazionale di cocaina è risultata spettare ad un soggetto salentino arrestato in Brasile. Tra gli indagati colpiti dal provvedimento risulta anche un noto pluripregiudicato referente del clan AMATO sul territorio di Scorrano (LE) ed alcuni autotrasportatori campani che trasferivano lo stupefacente da Amsterdam fino ai depositi di stoccaggio nel napoletano ed infine nel territorio salentino, curando anche i movimenti di denaro dalla provincia leccese all'Olanda. Con la medesima misura cautelare personale è stato disposto a carico di 4 dei soggetti indagati il sequestro preventivo per equivalente finalizzato alla confisca dei beni per un valore di oltre 4 milioni di euro.*

*Come dimostrano anche gli esiti investigativi della citata inchiesta in linea di continuità col passato il core business delle organizzazioni criminali salentine è rappresentato dal traffico delle sostanze stupefacenti anche in concorso con narcotraffickanti albanesi.*

*Ne è esempio l'inchiesta "Nuovi Orizzonti" conclusa dalla DIA di Lecce il 6 marzo 2021 con il rinvio a giudizio di 14 persone di cui 3 di origine calabrese. L'indagine ha riguardato un'associazione criminale italo-albanese dedita al traffico di marijuana importata dall'Albania con l'utilizzo di potenti imbarcazioni e poi distribuita in diverse piazze italiane, in particolare in Trentino Alto Adige, Lazio e Campania. Gli ulteriori approfondimenti hanno consentito di ottenere, a firma del Direttore della DIA, prima il sequestro e successivamente la confisca di 2 ville situate a Lecce, 2 motoveicoli e rapporti finanziari per un valore complessivo di circa 900 mila euro tutti nella disponibilità del principale indagato.*

*Ulteriore conferma dell'operatività dei clan salentini nell'illecito settore del traffico di sostanze stupefacenti proviene dagli esiti investigativi di un'operazione condotta dai Carabinieri il 26 marzo 2021. Le indagini si sono focalizzate nell'area di Campi Salentina (LE) dove è stata individuata la figura di un elemento affiliato al clan DE TOMMASI e vicino al sodalizio PEPE che è risultato capace di imporre la sua egemonia criminale sul territorio "attraverso metodi attualmente non più in voga, poiché soppiantati da forme di criminalità più scaltra e raffinata che cura i propri interessi nell'ombra, evitando azioni eclatanti che possano attirare l'attenzione investigativa". La sua ascesa, dettata da un indiscusso carisma delinquenziale era finalizzata a scalzare in maniera prorompente altri suoi concorrenti già presenti con le loro illecite attività su quel territorio. La poliedrica indole criminale dei sodalizi leccesi si estrinseca anche nel mercato del gaming e del gioco d'azzardo. Diverse attività investigative e di analisi hanno infatti consentito di rilevare come le organizzazioni criminali siano sempre alla ricerca di nuove e più sicure forme di riciclaggio ed abbiano orientato il loro interesse verso attività commerciali ed imprenditoriali caratterizzate da grandi movimentazioni di denaro contante quali quelle operanti nel settore della gestione di sale da gioco e della raccolta di scommesse, nonché verso l'acquisizione di attività commerciali, bar e ristoranti per inserirsi nei circuiti dell'economia legale. È del 26 marzo 2021 l'operazione "Doppio gioco" con cui la Guardia di finanza ha smantellato un'organizzazione che gestiva un vorticoso giro d'affari nel settore delle slot machines, dei videopoker e nella raccolta di scommesse per eventi sportivi fatte confluire sulle piattaforme informatiche di bookmaker stranieri operanti sul territorio senza la prescritta autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato. Le indagini hanno consentito di acclarare l'operato illecito di 3 fratelli neretini capaci*

*di inserirsi nel tessuto dell'economia legale anche attraverso imprese individuali formalmente intestate a prestanome e società riconducibili ai vertici del sodalizio criminale. Significativo è emerso il ruolo di una donna amministratrice di due società la quale gestendo la cassa comune "si occupava del settore amministrativo e contabile, dei rapporti con le banche, con i prestanome e con i dipendenti".*

*Nel contesto delle intimidazioni verosimilmente finalizzate alle estorsioni, si collocherebbero i diversi episodi di danneggiamento e i reati contro il patrimonio, nonché l'ingente disponibilità di armi sintomatica della pericolosità dei gruppi organizzati leccesi. Lungo le coste salentine continua il fenomeno dell'immigrazione clandestina e sostanzialmente immutato resta il modus operandi adottato dalle organizzazioni criminali anche transazionali che trasportano dalle coste greche e turche a quelle leccesi carichi di migranti con potenti gommoni oceanici ma anche mediante barche a vela. Il luogo di approdo maggiormente utilizzato dagli scafisti è quello della costa del basso Adriatico in particolare il litorale che da San Cataldo (LE) si estende fino Santa Maria di Leuca (LE) con saltuari sbarchi sulle coste joniche. Nel corso di distinte operazioni di polizia sono stati rintracciati numerosi migranti tra cui diversi minori anche non accompagnati prevalentemente di etnia pakistana ma anche curda, irachena, iraniana e siriana".*

I dati sopra riportati fanno ben comprendere che le politiche di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni locali rappresentano un presidio di legalità irrinunciabile e devono necessariamente tener conto delle influenze che potrebbero derivare dal territorio. Nella identificazione e nel trattamento del rischio si terrà quindi conto delle informazioni ricavate dalle su riportate Relazioni in materia di criminalità e sicurezza, in particolare considerando quali aree di rischio da esaminare prioritariamente quelle che manifestano un maggior potenziale di influenza dall'esterno.

**Si ritiene di confermare per il presente anno, ai fini del processo di valutazione del rischio corruttivo sui processi comunali, la medesima valutazione condotta nei precedenti Piani relativamente all'analisi del contesto esterno e del suo impatto.**

### 02.03.03. Il contesto interno – valutazione d’impatto

Il contesto interno è stato illustrato nella sotto-sezione 03.01 “Struttura organizzativa” del PIAO. Il Comune di Ugento, come si è visto, è un Ente articolato e complesso. Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare alcuni punti di forza che contribuiscono alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione.

#### **Strumenti interni a supporto dell’attività amministrativa**

L’RPCT e il suo staff mettono a disposizione, tramite il web ed il portale dell’Ente, numerosi strumenti di supporto utili al personale amministrativo per lo svolgimento della propria attività quotidiana. Si tratta di check-list di controllo per la redazione di diverse tipologie di atti, note operative del RPCT che forniscono interpretazioni, suggerimenti e schemi per l’attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e trasparenza, note di sintesi in esito ai controlli successivi di regolarità amministrativa degli atti, meccanismi informatici a supporto della pubblicazione in Amministrazione Trasparente delle più diffuse tipologie di Determinazioni e Deliberazioni per le quali il D. Lgs 33/2013 e/o altre norme prevedono l’obbligo di pubblicità.

#### **Educazione alla legalità a scuola e sul territorio**

L’Ufficio di Segreteria, in collaborazione con diversi soggetti intra-comunali (Polizia Municipale in primis) ed esterni, elabora e gestisce, a volte, Itinerari ed interventi di Educazione alla Legalità nelle scuole, con gli obiettivi di:

- Promuovere tra gli adolescenti la cultura della legalità, il rispetto delle regole e la responsabilità verso sé stessi e come cittadini.
- Sviluppare la coscienza democratica, lo spirito di partecipazione e la responsabilità sociale nei ragazzi.
- Migliorare le relazioni tra ragazzi e tra ragazzi e insegnanti, cercando di prevenire e gestire fenomeni di bullismo, prevaricazioni, cyberbullismo, discriminazioni, ecc.
- Promuovere la fiducia dei ragazzi nelle Istituzioni preposte a governare, a diverso titolo e con diverse competenze, il tema della sicurezza e della legalità.
- Promuovere la conoscenza e l’utilizzo in sicurezza della rete internet e dei principali social network e stimolare un uso degli stessi in modo consapevole e critico.

Le attività di prevenzione nelle scuole spesso sono integrate con le attività che vengono realizzate sul territorio anche attraverso controlli mirati da parte della locale polizia.

### 02.03.04. Misure generali di prevenzione della corruzione

#### **Misure generali di prevenzione: i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti**

I recenti PNA 2019 (nella sua Parte III) e 2022 recano un'approfondita disamina ricognitiva, sulla scorta dei precedenti PNA e dei loro aggiornamenti, alle " misure generali di prevenzione," che si caratterizzano per la loro capacità di agire sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione in senso trasversale sull'intera Amministrazione, diversamente da quelle "specifiche" che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e che, pertanto, vanno contestualizzate rispetto alla Amministrazione di riferimento.

Viene riconfermata nel presente aggiornamento, in simmetria metodologica con il PNA 2019, la ricognizione generale già operata, in quanto ritenuta utile ed opportuna, delle misure indicate circa l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dipendenti pubblici, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, **si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente** (in linea con i contenuti dei già richiamati PNA), come disposto per la rotazione straordinaria e **per le misure alternative e/o nuove alla rotazione ordinaria suggerite dal PNA 2019 e per il Pantouflage ed il Whistleblowing suggerite dal PNA 2022**, mentre per le misure specifiche si rinvia a quelle declinate partitamente nella Tabella delle Misure Generali e Specifiche, laddove per il conflitto d'interesse viene effettuata una disamina più specifica e particolare dell'esito dell'analisi operata sul contesto esterno, nell'alveo di quanto sarà meglio e più dettagliatamente disciplinato nel nuovo Codice Comunale di Comportamento, da formulare in attuazione delle Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n.177 del 19/02/2020.

A ciascun Responsabile di Settore spetta promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Responsabili di Settore, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Responsabili, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse.

L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione; ogni anno, l'U.P.D. informa il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

### **Applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico (Dlgs. n. 39/2013)**

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, prima di attribuire qualsiasi incarico (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, oppure di enti di diritto privato regolati o finanziati) si acquisiscono dagli interessati le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le dichiarazioni sono verificate rispetto alla presenza di eventuali condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, e ad eventuali incarichi precedenti ricoperti che possano determinare l'inconferibilità o incompatibilità di incarichi (richiesta certificati del Casellario Giudiziale e dei Carichi penali pendenti, visure Registro imprese e Anagrafe degli amministratori locali e regionali). Inoltre, come previsto dal Dlgs. 39/2013, gli interessati rendono nel corso dell'incarico le dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità. Tutte le dichiarazioni sono trasmesse al RPCT e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti misure sia generali che specifiche riferite all'applicazione del D. Lgs 39/2013. Le misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono anche misura generale attenzionata di tanto in tanto attraverso l'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa, mediante specifici focus.

Il PNA 2019, inoltre, ricorda che l'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che svolge, dunque, nell'amministrazione un ruolo essenziale per l'attuazione della disciplina.

Si ricorda che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/incompatibilità concernenti i dipendenti cui è stata conferita la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

### **Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage**

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L.

190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, il divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'Aggiornamento 2018 al PNA ha riservato una particolare attenzione a tale istituto, individuando in maniera puntuale l'ambito di applicazione, il significato della locuzione "poteri autoritativi e negoziali", i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione da prendere in considerazione e le sanzioni collegate al mancato rispetto del divieto.

Il PNA 2019 fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di Pantouflage, che viene confermato nel presente PTCT 2 la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016, misura già declinata nell'alveo dei precedenti Piani anticorruzione approvati e riportata nella Tabella dei processi e delle misure.

Tutte le dichiarazioni sostitutive sono conservate agli atti a cura dei Responsabili di Settore nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Responsabile di Settore competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti

dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

**Con il PNA 2022 l'ANAC ha**, in materia di Pantouflage, **precisato quanto segue** (anche a cambiamento delle misure richiamate dal del PNA 2019 innanzi citate):

### **Pantouflage**

In esito alla ricognizione delle indicazioni già fornite da ANAC nel PNA 2019, e alla luce dell'esperienza maturata dall'Autorità nell'ambito della propria attività consultiva, nel presente PNA l'Autorità ha inteso suggerire alle amministrazioni/enti e ai RPCT alcune misure di prevenzione e strumenti di accertamento di violazioni del divieto di Pantouflage. Tutti gli aspetti sostanziali - ad eccezione di quelli strettamente connessi alla definizione di suddette misure e strumenti che quindi sono stati affrontati nel PNA - e procedurali della disciplina, che sono numerosi, saranno oggetto di successive Linee Guida e/o atti che l'Autorità intenderà adottare.

Con riferimento ai soggetti che le amministrazioni reclutano al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR il legislatore ha escluso espressamente dal divieto di Pantouflage gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione per i quali non trovano applicazione i divieti previsti dall'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n.165/2001.

L'esclusione non riguarda invece gli incarichi dirigenziali.

Poteri e funzioni Anac

Per quanto riguarda le competenze, l'Autorità svolge un'attività consultiva ai sensi dell'art. 1, co. 2, lett. e), della l. n.190/2012, come evidenziato nel Regolamento del 7 dicembre 2018 cui si rinvia.

Con riferimento al Pantouflage, nel citato Regolamento è stato precisato che i soggetti legittimati a richiedere all'Autorità di esprimersi in merito a tale fattispecie non sono solo le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici nazionali, ma anche tutti i soggetti privati destinatari dell'attività delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2, d.lgs. n.165/2001 che intendono conferire un incarico. L'Autorità, nello spirito di leale collaborazione con le istituzioni tenute all'applicazione della disciplina, ha ritenuto di poter comunque rendere pareri anche su richiesta di altri soggetti pubblici.

Quanto all'attività di vigilanza in materia di Pantouflage, l'Autorità verifica l'inserimento nei PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire tale fenomeno.

Giova sottolineare che la formulazione della norma sul Pantouflage ha dato luogo a incertezze circa l'attribuzione ad ANAC dei poteri di vigilanza nei confronti dei soggetti privati che violino il divieto di Pantouflage.

La questione relativa ai poteri dell'Autorità in materia di Pantouflage è stata esaminata approfonditamente in esito al contenzioso scaturito dall'impugnativa della delibera ANAC n.207/201856, con cui è stata accertata la violazione del divieto di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001, da parte del soggetto cessato dal rapporto di lavoro e della società che successivamente gli aveva affidato un incarico.

Il Consiglio di Stato ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n.165/2001, in base al combinato disposto degli artt. 16 e 21 del d.lgs. n.39/2013, e la conseguente competenza sotto il profilo sanzionatorio.

ANAC, ad avviso del Consiglio di Stato, è il soggetto che ha il compito di assicurare, in sede di accertamento della nullità dei contratti sottoscritti dalle parti e di adozione delle conseguenti misure, il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza. Anche la Corte di Cassazione investita del ricorso avverso la sopra citata sentenza, con la recente decisione del 25 novembre 2021 ha confermato la sussistenza in capo ad ANAC dei poteri di vigilanza e sanzionatori in materia di Pantouflage.

La ratio del d.lgs. n.39/2013 è attribuire all'ANAC un potere di vigilanza sulle modalità di conferimento degli incarichi pubblici, che si estende, sia pure per un limitato lasso di tempo, anche alla fase successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, allo

scopo di evitare che il dipendente pubblico si avvantaggi della posizione precedentemente ricoperta.

Ne consegue che l'Autorità, anche in materia di Pantouflage, non può che avere i medesimi poteri esercitabili nel caso di violazione delle disposizioni del d.lgs. n.39/2013.

Si ribadisce, comunque, che le questioni relative ai poteri di accertamento e sanzionatori di ANAC saranno oggetto di specifiche Linee guida.

#### Modello operativo:

L'Autorità, a seguito della propria attività di vigilanza, ha riscontrato che la previsione di misure preventive in tema di Pantouflage viene sovente percepita dalle amministrazioni/enti come mero adempimento formale cui spesso non consegue un monitoraggio effettivo sull'attuazione delle stesse.

Si ritiene, pertanto, di suggerire un modello operativo per l'attuazione e la verifica delle misure previste nei Piani da parte delle amministrazioni o enti.

Tale modello dovrà essere improntato ai criteri di gradualità e sostenibilità delle misure.

Il modello, potrà costituire la base per la previsione di un sistema di verifica da parte delle amministrazioni.

Resta fermo, comunque, che le indicazioni contenute nel Piano, sono da intendersi come esemplificazioni e che ogni amministrazione potrà prevedere all'interno del proprio Piano un modello più adeguato a seconda della propria organizzazione e delle proprie peculiarità.

#### Le tipologie indicate da Anac:

1. Acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di Pantouflage.
2. Verifiche in caso di omessa dichiarazione.
3. Verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno.
4. Verifiche in caso di segnalazione/notizia circostanziata di violazione del divieto.

#### **Incarichi extraistituzionali**

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.

Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti, richiamati nel PNA 2019.

L'Ente ha adottato il REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI E NORME DI ACCESSO (Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 17.02.2017 e successivamente modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 69 del 19.03.2019, n. 151 del 04.06.2019, n. 295 del 26.11.2019 e n. 154 del 18.06.2021) ove ha disciplinato il conferimento degli incarichi extraistituzionali ai dipendenti, ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis e del d.lgs. n. 165/2001.

I controlli e le verifiche infrannuali sull'osservanza della disciplina di che trattasi saranno effettuati dai Responsabili per i dipendenti di loro riferimento, che segnaleranno tempestivamente in corso d'anno le anomalie accertate all'RPCT, al Responsabile del Servizio Personale, e all'UPD per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Inoltre, sarà cura dei Responsabili valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una black list di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

### **Meccanismi di formazione delle decisioni e altre misure generali di prevenzione della corruzione**

Si riportano di seguito le misure di prevenzione adottate da tutte le strutture dell'Ente in materia di meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni.

- a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si redigono i provvedimenti in modo semplice e comprensibile e si rispetta il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.
- c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.
- d) Nella formazione delle decisioni, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, intervengono di norma due soggetti (ad esempio per l'apposizione del "visto di congruità" su atti e provvedimenti amministrativi in caso di delega di funzioni).

e) Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come aggiunto dall'art. 1 Legge n. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale si astengono in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Ulteriori azioni volte alla prevenzione della corruzione:

- a) esecuzione a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000;
- b) presenza di più funzionari/operatori in occasione dello svolgimento di procedure e procedimenti "sensibili";
- c) in caso di delega dei poteri, controlli sulle modalità di esercizio di tale potere (es: visto di congruità);
- l) regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi, mediante circolari e direttive interne; inoltre, nell'ambito dell'attività dei controlli interni di regolarità amministrativa, formulazione di checklist standard e modelli tipo per la predisposizione degli atti amministrativi, in particolare per l'area contratti pubblici e per le procedure a rischio;
- f) predisposizione all'uso della Area tematica "Amministrazione Trasparente", accessibile da tutto il personale e dagli amministratori dell'ente, nella quale confluiscono i documenti e le informazioni di rilievo e di utilità operativa per l'azione amministrativa. Accedendo a tale sezione è possibile consultare o scaricare svariati strumenti operativi di supporto per la predisposizione degli atti amministrativi e tutte le note informative e le direttive interne predisposte dal RPCT.

**Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici**

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto una serie di divieti ai dipendenti nello svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza

non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive di P.O o come capi Servizio, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;

c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p.

Al fine dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, all'interno del presente PTPCT viene prevista l'adozione di appositi modelli di dichiarazione di autocertificazione , che i Responsabili di Settore definiranno, con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto dell'attribuzione dell'incarico a carico di Responsabili di Settore, PO e dipendenti al ricorrere dei presupposti previsti dalla norma, che i suddetti dovranno sottoscrivere prima di iniziare l'incarico e che dovranno essere acquisiti in atti comunali per le verifiche .

### **Patti di integrità**

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione e presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto

e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, ogni Amministrazione la facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

### **Formazione del personale dipendente**

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti.

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono "Obiettivo di valenza strategica di Valore Pubblico" all'interno dell'Amministrazione Comunale.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- b) uno specifico e differenziato e più selettivo rivolto, nel contesto dell'Ente, all' RPCT, ai Responsabili, ai funzionari PO addetti alle aree a rischio, ai Capi Servizio, ai membri della SIC mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il PNA 2019, inoltre, auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

In tal senso, per l'anno 2022 la formazione da erogare al personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, che sarà riservata esclusivamente all'RPCT, verrà articolata su due livelli differenziati, uno generale e uno specifico in relazione al profilo dei dipendenti, privilegiando, in linea generale, la formazione a distanza, causa il persistere dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'attività di formazione più in generale è illustrata nella sotto-sezione 03.03.03 "Piani formativi" del PIAO, a cui si rimanda. Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti anche misure specifiche riferite alla formazione.

## **Rotazione straordinaria**

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Responsabili di Settore degli uffici dirigenziali generali “provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva”.

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione “ordinaria”. Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario individuare alcune indicazioni operative e procedurali per consentirne la migliore applicazione:

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine:

### *al Personale cui si applica la rotazione straordinaria per condotte di tipo corruttivo:*

tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e Responsabili di Settore, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato compresi gli incarichi amministrativi di vertice.

A differenza del “trasferimento a seguito di rinvio a giudizio” disciplinato dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, nel caso della “rotazione straordinaria” il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a “condotte di tipo corruttivo”.

Tali condotte non devono essere riferite esclusivamente all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva ma è applicabile anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione (Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019).

### *ai reati per i quali è obbligatoria la rotazione straordinaria:*

in coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per “fatti di corruzione” è adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva” che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l-quater, del Dlgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice Penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Il presupposto per la rotazione consiste nell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

L'espressione "avvio del procedimento" non è chiara in quanto non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice.

Tuttavia, considerato che la parola "procedimento" nel Codice Penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale, l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater del Dlgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.", in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

#### Obblighi dei dipendenti e dell'Amministrazione:

I dipendenti e i Responsabili di Settore interessati da procedimenti penali, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nei loro confronti (segnalazione da inviare entro massimo 7 giorni lavorativi dal verificarsi del presupposto al Responsabile di Settore di riferimento e per conoscenza all'RPTC).

Il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti del dipendente o del Responsabile di Settore o che ne viene comunque a conoscenza, informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte del Comune di Ugento l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

#### La rotazione straordinaria – Efficacia:

considerata la natura cautelare del provvedimento, decorsi due anni dallo stesso in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

### La rotazione straordinaria per il R.P.C.T.:

nei casi “di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva” - previsti dall’art.16, comma. 1, lettera l-quater, del Dlgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell’iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, il Comune di Ugento valuterà con provvedimento motivato se revocare l’incarico di RPCT.

### Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l’istituto del trasferimento disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Responsabili di Settore, dai Responsabili se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

### **La rotazione ordinaria del personale dipendente**

La rotazione del personale “è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”

Sin dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi all’interno del proprio PTPCT come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Il PNA 2019 ha dedicato uno specifico approfondimento a tale tematica nell’Allegato 2 che si disamina, sinteticamente, come di seguito meglio precisato.

Rispetto ai vincoli posti all’attuazione della rotazione, l’Allegato 2 al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall’appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui

svolgimento è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. nell'ambito del PTPCT misure alternative, quali ad esempio:

- *modalità operative che favoriscano una maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.* Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- *articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.* Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal Responsabile di Settore, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Rispetto alla programmazione della misura della rotazione ordinaria, si riportano di seguito i criteri suggeriti dall' ANAC da prendere in considerazione da parte dell'Amministrazione:

- ✓ Criteri della rotazione e informativa sindacale: previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (pur non comportando ciò l'apertura di una fase di negoziazione in materia), le amministrazioni devono individuare i criteri della rotazione, quali ad esempio:
  - individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
  - fissazione della periodicità della rotazione;
  - caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.

- ✓ Atti organizzativi per la disciplina della rotazione: fermo restando che il PTPCT deve contenere la programmazione della misura, per la sua attuazione, è possibile rinviare la disciplina a ulteriori atti organizzativi, quali ad esempio il Regolamento Uffici e Servizi;
- ✓ Programmazione pluriennale della rotazione: programmazione su base pluriennale della rotazione “ordinaria”, tenendo in considerazione sia i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti che, successivamente, l’individuazione delle aree a rischio corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ✓ Gradualità della rotazione: gradualità nell’applicazione della misura, al fine di mitigare l’eventuale rallentamento dell’attività ordinaria: con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell’incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all’interno di un medesimo ufficio.
- ✓ Monitoraggio e verifica: il PTPCT deve indicare in maniera specifica le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull’attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità, è opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell’ambito dell’atto generale approvato dall’organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

In tale senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di Posizione Organizzativa, si potrebbero prevedere interpelli per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa, nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni.

Il PNA 2019, infine, chiarisce che sebbene l’attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell’organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

## **Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)**

Con deliberazione n. 469 del 6/6/2021, in attuazione della Legge n. 171/2020 che ha rafforzato le tutele del segnalante prevedendo un doppio binario di tutela a livello nazionale e a livello interno alla PA del segnalante, l'ANAC ha dettato Linee Guida per disciplinare l'istituto del Whistleblowing, specie sotto il profilo della definizione procedimentale.

Con il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" [sul quale l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha rappresentato il suo favorevole avviso con nota del 2 dicembre 2022], il Governo ha inteso aggiornare la disciplina inerente i casi di whistleblowing.

Più in particolare appare rilevante e da sottolineare quanto disposto all'art. 24 "Norme Transitorie e di Coordinamento" che, nel definire i tempi di applicazione della norma (15/07/2023), indica nel prossimo 14/07/2023 il termine ultimo per apportare le modifiche al decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017.

L'ente si è dotato di un sistema informatizzato che consente l'inoltro delle segnalazioni in maniera del tutto anonima, a cui può accedere solo il RPCT.

La casella di posta elettronica è:

**segnalazioni.illeciti@comune.\_\_\_\_\_.\_\_.it**

La segnalazione dell'illecito può essere inoltrata anche:

- all'ANAC;
- all'autorità giudiziaria;
- alla Corte dei Conti.

La segnalazione di illecito è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo tradizionale, normato dalla legge 241/1990. La denuncia deve ritenersi anche sottratta all'applicazione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013. L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

## **Il Conflitto d'interessi**

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentato dal “conflitto di interessi”.

La sua particolare natura” di situazione nella quale la cura dell’interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente”, lo pone quale condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l’amministrazione, a prescindere che ad esso segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti, alcune descritte già nei paragrafi precedenti che qui si richiamano:

. l’astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);

- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l’adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di Pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l’autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l’affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Il PNA 2019 richiama l’attenzione delle Amministrazioni su un’ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell’art. 14 rubricato “Contratti ed altri atti negoziali”. In tale fattispecie, viene disposto l’obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l’amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell’art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Con riferimento a tale ambito, il PNA 2019 chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al Responsabile di Settore /superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all’astensione.

Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede, al comma 3, un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell’Amministrazione.

Al fine dell'emersione del conflitto di interessi e del suo successivo trattamento, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, il PNA 2019 suggerisce l'adozione di una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, articolata in 7 punti:

1. acquisizione e conservazione, a carico dei Responsabili di Settore che effettuano le nomine, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;
2. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
3. esemplificazione di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara o di concorso);
4. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
5. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai Responsabili di Settore, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
6. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
7. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Il PNA 2019, inoltre, si sofferma anche sul conflitto di interessi che potrebbe riguardare i consulenti nominati dall'amministrazione, suggerendo l'adozione di specifiche misure quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;

- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprano cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Le amministrazioni possono individuare nei PTPCT, anche tramite le previsioni del nuovo Codice Comunale di Condotta, che costituisce integrazione della disciplina del PTCT se non in contrasto con lo stesso, ulteriori specifiche modalità per la gestione del conflitto di interessi, sia per i propri dipendenti, sia per i consulenti, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte.

Il PNA 2019 si sofferma, inoltre, sul "conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici", ricordando che specifiche disposizioni in materia sono state inserite nel nostro ordinamento dall'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Si rinvia alle specifiche Misure generali declinate nella successiva Tabella delle Misure Anno 2022/2024, che in sede del presente aggiornamento per l'anno 2022 vengono

confermate, in quanto già incisivamente implementate lo scorso anno per renderle più efficaci in linea con le prescrizioni del PNA 2019, nonché si rinvia, ad ogni effetto, a quanto prescrive specificatamente sul conflitto d'interesse il nuovo Codice Comunale di Comportamento, se non in contrasto con la disciplina indicata dal PTPCT.

### **Monitoraggio e rendicontazione del PTPCT**

Il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità e sostenibilità delle misure di prevenzione declinate nel Piano avviene in corso d'anno da parte dell'RPCT (con cadenza semestrale), contestualmente all'operarsi dei controlli interni successivi di regolarità amministrativa, al cui esito il RPCT elabora sempre (a cadenza semestrale) n. 2 report recanti valutazioni, direttive e raccomandazioni che vengono trasmessi per opportuna conoscenza, oltre che ai Responsabili e al Comando di P.L., anche al Capo dell'Amministrazione, al Presidente del Consiglio, all'OIV e al Collegio dei Revisori a norma del vigente Regolamento Comunale dei Controlli interni.

La redazione di detti Reports è successiva alla presentazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle relazioni/report elaborati dai Responsabili di Settore (in sede di autovalutazione e asseverazione in corso d'anno delle misure attuate), con le modalità e la tempistica specifiche stabilite al paragrafo dedicato ai " Soggetti" attuatori, e , in ultimo, dei report elaborati e trasmessi in corso d'anno dal delegato alla trasparenza all'RPCT per il monitoraggio specifico delle misure di trasparenza.

Inoltre, il RPCT presenta annualmente all'organo di indirizzo politico e all'OIV, ai sensi dell'art. 1, comma 14, l. n. 190/2011, la relazione finale sullo stato di attuazione del Piano inerente all'anno precedente, che viene puntualmente ed immediatamente pubblicata anche nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del portale comunale, in conformità al modello ufficiale ed ai tempi fissati annualmente dall'ANAC.

### 02.03.05. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Ugento

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi", intendendo come tali (pag. 14) la "sequenza di attività interrelate ed interagenti che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni". Il concetto di processo è, quindi, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Ugento è basato su tecniche di risk assessment e risponde alle indicazioni previste dal PNA 2019.

Si richiamano di seguito sinteticamente le principali caratteristiche.

#### **1) Analisi del contesto**

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, occorre adottare due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Nonché trarre i dati da una serie di fonti, per fare riferimento all'analisi di contesto esterno:

• **fonti esterne**, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.):

- banca dati ISTAT;
- banca dati Ministero di Giustizia;
- banca dati Corte dei Conti;
- banca dati Corte Suprema di Cassazione;
- analisi del BES sviluppate all'interno del progetto "Il BES delle Province", che coinvolge 27 uffici statistica di altrettante Città metropolitane o Province;
- il Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale" di ANAC;
- il rapporto ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019.

• **fonti interne:**

- interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
- segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
- risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT più in generale.

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione.

Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente, in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La mappatura dei processi, all'interno dell'analisi del contesto interno, consiste nell'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione (All .1 pag. 13 e ss.).

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

È evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema; maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;

- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;

- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "come dovrebbe essere fatta per norma", ma anche il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che "le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a "rischio".

Data la determinante importanza rivestita dalla "Mappatura dei processi", nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle

risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La “mappatura” dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione – rappresentazione.

È importante evidenziare che l’Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che nello svolgimento dell’attività di “mappatura” le amministrazioni devono tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste con particolare riferimento a: a) funzioni pubbliche; b) erogazione, a favore dell’amministrazione affidante, di attività strumentali; c) erogazione, a favore delle collettività, di servizi pubblici nella duplice accezione, di derivazione comunitaria, di “servizi di interesse generale” e di “servizi di interesse economico generale”.

## **2) Fase di identificazione del rischio**

Già nella Determinazione n. 12/2015 l’ANAC ha precisato che la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell’amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell’esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione).

Tenendo conto delle aree di rischio e dei processi di cui all’allegato 2 del PNA 2013, delle Aree Generali di Rischio specificatamente previste per gli Enti locali dall’aggiornamento al PNA 2015, 2016 e 2018 (nelle loro Parti Speciali) e dell’elencazione esemplificativa dei rischi contenuta nella Tabella 3 dell’allegato 1 al PNA 2019, viene confermato il Catalogo/Registro dei rischi, in conformità alla metodologia già definita dal PNA 2013 All.5 che si suddivide in 3 livelli:

- **“Area di rischio”**- rappresenta la denominazione del macroaggregato cui afferiscono una lista di processi individuati a rischio, anche minimo, ed i rischi specifici ad essi correlati. Le aree di rischio vengono suddivise in “Generali” e “Specifiche”, e sono state individuate dal legislatore con la L. n. 190, e, successivamente in sede di aggiornamento e/ di nuovi PNA nelle loro Parti speciali, sono state ampliate nel loro novero, a decorrere dalle n. 4 iniziali, e/o modificate nella loro terminologia come avvenuto per gli affidamenti di lavori, servizi, forniture nonché per l’acquisizione e progressione del personale.

Allo stato, come evidenziato nel PNA 2019 (All. 1. Tabella 3 (pag. 22)), sono le seguenti (precisando che quelle enumerate sotto alle lettere i-k sono, invece, aree di rischio specifiche, ovvero correlate alle peculiarità strutturali ed istituzionali degli Enti Locali):

- a. Acquisizione e Gestione del Personale;**
- b. Contratti pubblici;**
- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;**
- e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;**
- f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;**
- g. Incarichi e nomine;**
- h. Affari legali e contenzioso;**
- i. Gestione dei rifiuti (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- j. Governo del territorio (area specifica per Regione ed Enti locali);**
- k. Pianificazione Urbanistica (area specifica per Enti locali).**

L'analisi dei rischi condotta riguarda i processi e/o macro/liste di processi svolti e le relative aree di rischio, "generalisti" o "specifiche", cui sono riconducibili.

- **"Processo"** - rappresenta un concetto organizzativo rilevante ai fini dell'analisi del rischio, rappresentandone l'unità di prima analisi e può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse - input - in output ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)".
- **"Rischio specifico"** - definisce la tipologia di rischio/ evento che si può incontrare in un determinato processo.

#### *a) Definizione dell'oggetto di analisi*

L'identificazione degli eventi rischiosi ha come oggetto di analisi la macro fase/attività del processo inserito nell'area di rischio, analizzata a livello di singolo settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti si tiene conto anche degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

#### *b) Tecniche utilizzate e fonti informative per identificare i rischi*

Definito l'oggetto di analisi è stata strutturata la scheda di processo: la versione più recente di tale scheda, modificata per tenere conto delle indicazioni del PNA 2019 e del contesto interno dell'Ente, è la seguente:

#### Scheda per la mappatura del processo - Descrizione

Processo:	Titolo del processo		
Descrizione:	<b>Breve descrizione del processo:</b> - <i>che cos'è?</i> - <i>che finalità ha?</i> - <i>Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono?</i> - <i>Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?</i>		
Elementi in ingresso che innescano il processo: Input	<i>Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)</i>	Risultato del processo: Output:	<i>Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)</i>
Vincoli del processo	<i>I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.</i>	Criticità del processo:	<i>Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame</i>
Risorse e interrelazioni tra i processi:	<i>Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente</i>	Fasi del processo	<i>Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.</i>
Responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo:	<i>Indicare i ruoli e gli uffici connessi alla realizzazione del processo con diretta responsabilità. Ad esempio: Istruttore Direttivo Ufficio (nome dell'ufficio): istruttoria PO Ufficio (nome dell'ufficio): Responsabilità del Procedimento Responsabile di Settore del Servizio (nome del Servizio): Adozione Provvedimento</i>		
Owner	<i>Nome del Settore ed indicazione del Servizio/i -Ufficio/ titolare/i del processo</i>		
Sequenza di attività che consente di raggiungere l'output:	<i>Descrizione sintetica delle diverse attività che in sequenza permettono, dall'input, di arrivare all'output del processo, evidenziando in particolare il soggetto che svolge la singola attività ("chi fa cosa").            A titolo di mero esempio:            Ufficio sanzioni:            • Riceve il modulo di richiesta di rimborso            • Elabora una lista di rimborsi che trasferisce all'Ufficio amministrativo attraverso la procedura Rimborso somme dal Sistema informativo bilancio            • Comunica all'ufficio amministrativo l'avvenuta elaborazione di una lista e il suo importo            Ufficio amministrativo:            • Predisporre le DLQ e mantiene i contatti coi cittadini sulle richieste di rimborso</i>		

La scheda di processo riporta all'interno dei diversi campi indicazioni guida per i settori ed è utilizzata abitualmente in sede di rilevazione di nuovi processi oppure per aggiornare la mappatura dei processi.

La compilazione delle schede di processo viene fatta attraverso incontri specifici tra il personale a supporto del RPCT e i referenti interni ai settori che presidiano i processi oggetto di mappatura, informandone preventivamente i Responsabili di Settore di settore e di servizio.

A partire da tale compilazione vengono identificati i potenziali rischi corruttivi presenti nelle diverse fasi dell'attività, il livello di esposizione al rischio del processo, le misure di controllo già predisposte e la loro adeguatezza per prevenire il rischio ("stato del controllo"). Nel caso in cui le misure già in essere non siano ritenute sufficienti a ridurre il rischio di corruzione, si definisce un nuovo intervento da realizzare per abbattere il rischio

residuo. L'identificazione e valutazione dei rischi si focalizza perciò prima sui rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, su quelli residui, se presenti.

#### Scheda per la mappatura del processo – Analisi del Rischio

Area di rischio: area di rischio generale o specifica in cui inserire il processo nel PTPCT (ad esempio: Aree generali: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) Processo: denominazione del processo					
Fase/Rischio	Livello di esposizione al rischio del processo	Interventi realizzati per prevenire il rischio (controllo)	Stato del controllo	Interventi da realizzare/indicatori/tempi	Note
Individuare per ogni fase/attività individuata nel riquadro "fasi del processo" il rischio/i rischi corruttivi e di mala gestione connessi.  Es: Fase istruttoria; Rischio: disomogeneità nelle valutazioni	Il livello di esposizione al rischio della fase del processo può essere: Basso Medio Alto (si veda legenda)	Indicare le attività già in essere per ridurre il rischio.	Valutazione motivata sull'adeguatezza delle misure già in essere per ridurre il rischio.	Indicare l'intervento adeguato da realizzare per ridurre il rischio e prevenire i fenomeni corruttivi e la presenza di aree "grigie" nell'attività amministrativa.  Es: Controlli a campione (minimo n. 28 controlli entro il 31/12/2021)	Riportare eventuali note esplicative o informazioni aggiuntive

Legenda per valutazione dell'esposizione al rischio del processo.

BASSO = il processo, in questa fase, è molto disciplinato, presenta misure interne sufficienti a ridurre l'esposizione al rischio.

MEDIO = il processo, in questa fase, è mediamente disciplinato, presenta misure interne idonee a ridurre l'esposizione al rischio.

ALTO = il processo, in questa fase, è per tipologia complesso e presenta caratteri di criticità, nonostante le misure interne adottate.

Il livello di esposizione al rischio è determinato da diversi fattori abilitanti quali:

- 1) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'elenco dei processi analizzati nelle schede di mappatura del piano è allegato e comprende i processi a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012, alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione, e quelli volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati a incrementare il valore pubblico, come riportati nell'apposita sezione del PIAO.

### **3) Fase di analisi del rischio**

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi si basa su due parametri, impatto e probabilità.

Gli indicatori di impatto sono graduati mediante una scala di valutazione: alto – medio – basso.

### **Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio**

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016," divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT."

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi e delle

attività/fasi 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.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo a regime dal 2021 di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal già citato Allegato 5 del PNA 2013.

Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 al PNA chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione".

La metodologia di valutazione del rischio proposta dall' ANCI nelle Istruzioni applicative al PNA 2019 del 20 novembre 2019 si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida" e nelle "Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione" elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata "Patto mondiale delle Nazioni Unite" (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifici, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare "un set di variabili significative" caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Al fine di rendere applicabile la metodologia proposta, ciascuna amministrazione ha potuto operare secondo le seguenti fasi:

- 1) 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 articolata in Alto, Medio e Basso.

2) Sintesi per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente da parte di ciascuna unità organizzativa che opera sul processo stesso, attraverso l'impiego di un indice di posizione, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si dovrebbe preferire il più alto fra i due.

3) Definizione del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la media al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.

4) Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Nel caso di processi realizzati da una sola unità operativa, l'amministrazione dovrà omettere di svolgere le attività di cui alla fase 2 del precedente elenco.

Nel Comune di Ugento la stima del livello di esposizione al rischio si è sviluppata, a partire dal presente piano ed in parziale modifica della precedente valutazione inserita nel PTPCT 2018 – 2020, attraverso:

- ❖ la scelta dell'approccio valutativo, che può essere qualitativo, quantitativo o misto. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione in termini numerici. Il Comune di Ugento, in aderenza ai suggerimenti dell'Anac, ha optato per l'analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, con una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso), per la misurazione degli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo;
- ❖ l'individuazione dei criteri di valutazione: l'ANAC ritiene che i "criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti".

Sulla base di quanto proposto dall'Anac, il Comune di Ugento ha stimato, sempre a partire dal presente piano, l'esposizione al rischio dei processi/attività in base ai seguenti indicatori:

- ✓ livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- ✓ grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- ✓ manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- ✓ opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- ✓ grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per ognuno degli indici di valutazione di probabilità e impatto, il PNA indica un set di possibili pesi numerici (espressi con dei numeri interi compresi tra 0 e 5). Nella tabella che segue sono riportate, a titolo di esempio, le formulazioni e le pesature della “discrezionalità” e dell’“impatto organizzativo”:

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)	INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)
<b>Discrezionalità</b>	<b>Impatto organizzativo</b>
Il processo è discrezionale? No, è del tutto vincolato 1 E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 2 E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3 E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4 E' altamente discrezionale 5	Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (e la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola p.a., quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti) Fino a circa il 20% 1 Fino a circa il 40% 2 Fino a circa il 60% 3 Fino a circa l'80% 4 Fino a circa il 100% 5

Da questa impostazione deriva che, per ogni singolo processo sotto analisi, si otterrà una serie di valori numerici corrispondenti ai vari indici (in particolare, 6 valori di probabilità e 4 valori di impatto).

Sul modo in cui tali indicatori debbano essere “combinati” per ottenere un valore unico di livello rischio si è espresso nel 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica che in una comunicazione ha chiarito:

1. il valore della “probabilità” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione della probabilità” dell’allegato 5 al PNA;
2. il valore dell’“impatto” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione dell’impatto” al PNA;
3. il livello di rischio R è determinato dal prodotto dei due valori medi della probabilità e dell’impatto e potrà assumere il valore massimo di 25.

La misurazione del livello di esposizione al rischio e la formulazione di un giudizio sintetico. Per la misurazione dei singoli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo, avendo scelto l’analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, è stata utilizzata la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso).

Per la formulazione del giudizio sintetico finale, come suggerito dall’Anac, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori è stata data una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Tale valutazione non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma dà prevalenza al giudizio qualitativo e spesso fa riferimento al valore più alto nella stima dell’esposizione al rischio.

Sulla base degli indicatori di rischio i Responsabili di Settore/Servizio, coordinati dal RPCT del Comune di Ugento, hanno effettuato la valutazione del rischio dei processi e delle attività di competenza. In base al criterio di prudenza, il RPCT del Comune di Ugento ha vagliato le valutazioni dei Responsabili per evitare sottostime dei rischi. L’autovalutazione è stata effettuata tenendo conto dei dati oggettivi (ad es. dati sui precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari, segnalazioni pervenute, ulteriori dati utili ricavabili dai controlli interni o da articoli di giornali).

N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
1	<b>INTERESSE ESTERNO</b> quantificati in termini di entità del beneficio anche economico per i destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari

		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per I destinatari con impatto scarso o irrilevante
2	<b>DISCREZIONALITA'</b> focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
3	<b>MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITÀ ESAMINATA:</b> Il verificarsi di eventi corruttivi nell'ente legati al processo/attività aumenta il rischio. Se si ha conoscenza (dai giornali o dai servizi radio televisivi) che all'attività sono stati ricondotti episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione, <b>il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi.</b>	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
4		Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

	<b>OPACITÀ DEL PROCESSO</b> , misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, e/o rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico “semplice” e/o generalizzato”, né di rilievi da parte dell’OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
5	<b>COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL’ATTIVITÀ NELLA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO</b> la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità.	Alto	Totale assenza di Collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile nonostante i solleciti del RPCT
		Medio	Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile dai solleciti del RPCT
		Basso	Collaborazione del responsabile del processo o dell’attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano che non hanno comportato solleciti da parte del RPCT
6	<b>ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ</b> desunte dai monitoraggi effettuati	Alto	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l’attuazione delle misure.

Con riferimento all’indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili, ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella Tabella proposta dall’ANCI.

#### Indicatori di Probabilità

Variabili

1. Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.
2. Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.
3. Rilevanza degli interessi "esterni" quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ai soggetti destinatari del processo.
4. Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
5. Presenza di "eventi sentinella" per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.
6. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.
7. Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.
8. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147- bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc..
9. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Responsabili di Settore, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

## **Indicatori di Impatto**

### Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.

2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.

3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.

4. Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

**Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.**

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Nullo, Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

### **Trattamento del rischio**

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

#### **1. Individuazione delle misure**

#### **2. Programmazione delle misure**

##### **L'individuazione delle misure**

Obiettivo della prima fase del trattamento è quello di elencare le misure di prevenzione da abbinare ai rischi di corruzione.

Come già ribadito in tutti i PNA e relativi Aggiornamenti adottati dall'ANAC fino ad oggi, le misure di prevenzione proposte in questa fase non devono essere generiche o astratte, ma

devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio.

Nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

- 1. controllo;**
- 2. trasparenza;**
- 3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- 4. regolamentazione;**
- 5. semplificazione;**
- 6. formazione;**
- 7. sensibilizzazione e partecipazione;**
- 8. rotazione;**
- 9. segnalazione e protezione;**
- 10. disciplina del conflitto di interessi;**
- 11. regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).**

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall'ANAC nel Luglio 2019.

All'interno dell'Allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC sottolinea la particolare importanza delle misure di prevenzione relative alle seguenti tipologie:

- **semplificazione**, ritenuta utile in quei casi in cui l'analisi del rischio ha evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo;
- **sensibilizzazione e partecipazione**, intesa come la capacità delle amministrazioni di sviluppare percorsi formativi ad hoc e diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete.

Al fine di verificare "**l'effettività**" delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche, si può fare riferimento ai seguenti parametri:

*1. Presenza e grado di realizzazione di precedenti misure e/o controlli:*

precedentemente alla progettazione di nuove misure di prevenzione è opportuno verificare la presenza di precedenti misure di prevenzione programmate nei Piani degli anni

precedenti, valutando caso per caso lo stato di realizzazione e procedendo alla loro modifica e/o integrazione in caso di parziale o mancata attuazione;

*2. Capacità di neutralizzare il rischio ed i suoi fattori abilitanti:*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata facendo stretto riferimento ai rischi individuati ed ai loro fattori abilitanti;

*3. Capacità di realizzazione in termini economici e organizzativi:*

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata verificando a priori la capacità dell'organizzazione di attuarla in termini di risorse economiche e l'adeguatezza alle caratteristiche organizzative e professionali. Sia la sostenibilità economica, sia quella organizzativa, non possono comunque rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia dell'Amministrazione di fronte a dimostrati rischi di corruzione, quindi, l'Allegato 1 al PNA 2019, stabilisce che per ogni processo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando la precedenza a misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

### **Programmazione delle misure**

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall'art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l'attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell'ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell'attuazione del sistema di gestione del rischio, **con particolare riguardo ai Responsabili di Settore/Servizi, come soggetti attuatori di primo livello.**

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si rinvia agli esempi, suddivisi per tipologia di misura, forniti dall'ANAC nella Tabella 5 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

### **Monitoraggio e riesame**

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica

circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

- 1. verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*
- 2. effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;*

### **Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure**

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

Per le Amministrazioni di maggiori dimensioni o connotate da maggiore complessità operativa come quella del Comune di Ugento, l'Allegato1 al PNA 2019 prevede la possibilità di realizzare un sistema di monitoraggio articolato su due livelli di cui:

1. il primo livello attiene ai responsabili delle strutture organizzative o i referenti se nominati per le misure di trasparenza e si basa sulle autovalutazioni, con meccanismi di autocertificazione ad ogni effetto di legge, circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione anche in relazione all'attuazione delle misure specifiche da parte delle P.O. assegnate, Capi Servizio e dipendenti addetti a curare processi declinati nel presente PTPCT a rischio corruttivo di competenza dei Servizi assegnati all'Area o alla Direzione;
2. il secondo livello attiene al RPCT e viene svolto attraverso verifiche dirette dello stesso, sulla totalità delle misure di prevenzione previste.

### **Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio**

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo

PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

### **Consultazione e comunicazione**

La fase che completa il nuovo sistema di gestione del rischio è quella della “**consultazione e comunicazione**”. Questa fase riveste un ruolo trasversale e contestuale a tutte le attività che sono state precedentemente esaminate e si compone di due principali attività:

- Attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.
- Attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Quindi il presente documento, in linea con il PTPCT precedente e coerentemente con il nuovo percorso di gestione del rischio delineato dall'ANAC nel PNA 2019, suddivide, a conclusione della disamina sopra effettuata, il nuovo ciclo di valutazione e trattamento del rischio in quattro sub fasi che, giova ripeterlo, corrispondono a:

A) **Mappatura dei Processi**, ovvero l'individuazione ed analisi dei processi organizzativi dell'amministrazione, che deve essere gradualmente esaminata, tenuto conto anche delle attività esternalizzate e far riferimento a tutte le attività svolte dall'organizzazione;

B) **Analisi e valutazione dei Rischi**, volta a identificare gli eventi rischiosi per ogni processo;

C) **Identificazione dei rischi**, anche ipoteticamente realizzabili che devono essere formalizzati, previo processo di ponderazione da parte dei responsabili nell'alveo del PTPC;

D) Trattamento del rischio ovvero **Identificazione e Programmazione delle misure per prevenirlo e/o mitigarlo**, previa verifica della sostenibilità delle misure utilizzate nei Piani precedenti e conseguente loro rimodulazione annuale in sede di aggiornamento del PTPCT.

Pertanto, alla luce di quanto sopra riportato si dà atto che, il Segretario Generale nella sua qualità di RPCT ha coinvolto nella fase istruttoria al presente Piano, in una dimensione di piena e totale collaborazione e partecipazione piena ed attiva, tutti i soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTPCT 2022 - 2024, (Responsabili di Strutture e Servizi Autonomi, OIV, oltre che la società civile e l'Organo di gestione Commissariale) ognuno per le rispettive competenze di merito, con l'obiettivo esplicito di

pervenire ad una applicazione corretta e completa della nuova metodologia di rischio e delle misure di prevenzione da adottare in relazione ai singoli processi già mappati nel previgente Piano o da individuare ex novo come nuovi processi da declinare nell'alveo del Piano in un'ottica di approccio graduale, anche ai fini di una corretta individuazione degli obiettivi strategici di competenza esclusiva dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo.

***Si dà atto che all'esito del coinvolgimento diffuso dei soggetti attuatori all'interno del Comune di Ugento, attivato su impulso dell'RPCT, i processi e le misure di rischio introdotte dall'RPCT negli anni precedenti sono stati confermati nel loro impianto.***

Le risultanze dell'attività istruttoria compiuta dai Responsabili di Settori/Servizi e Strutture Autonome sono state recepite e fatte proprie dall'RPCT nell'alveo del presente aggiornamento al PTPCT.

### **Collegamento con il ciclo della performance**

La gestione del rischio corruttivo è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione della corruzione adottata.

Sin dal 2019 il collegamento tra il Piano Esecutivo di Gestione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato garantito anche mediante l'introduzione nel software gestionale del Piano della Performance di appositi "flag", che hanno permesso di classificare sia gli obiettivi sia le attività come azioni di prevenzione della corruzione e come azioni di trasparenza direttamente collegate ai rispettivi Piani e di monitorarle in occasione degli stati di avanzamento con riferimento agli indicatori e agli avanzamenti testuali, attualmente previsti al 30.06 e al 31.12 di ciascun anno.

Per supportare i responsabili di settore nell'individuazione degli obiettivi di PEG da collegare al Documento di pianificazione, quest'anno il RPCT ha fornito loro indicazioni sulle misure prioritarie su cui focalizzarsi.

Sono state sostanzialmente confermate nella loro interezza per il 2022 (nei processi di autovalutazione condotti nella fase istruttoria del presente Piano), le Misure Specifiche declinate lo scorso anno dall'RPCT e sono state proposte nuove misure, quali (esemplificativamente) i controlli a campione, i sorteggi tra gli operatori economici da invitare al confronto competitivo, il monitoraggio dei tempi procedurali, la

regolamentazione, la digitalizzazione dell'azione degli uffici volta al superamento dei documenti cartacei, il criterio di rotazione negli affidamenti diretti degli appalti e nella scelta degli operatori economici da invitare al confronto competitivo specie per gli affidamenti degli appalti di soglia intermedia e per i servizi di progettazione fino alle soglie comunitarie nelle procedure negoziate.

**Inoltre, sono stati mappati a rischio, in funzione suppletiva e su valutazione esclusiva ed insindacabile del RPCT** (atteso il protrarsi della pandemia da COVID 19 anche nel corso del 2021 e inizio del 2022) **i processi di competenza dei Servizi Sociali relativi alle misure urgenti e straordinarie assunte dall'Amministrazione Comunale** in relazione all'art. 53 del D.L. n. 73/202 come convertito in Legge 23/7/2021 n. 106- c.d. Decreto Sostegni bis - per il sostegno alle famiglie in stato di bisogno per acquisto beni di prima necessità e pagamento di utenze domestiche e canoni di locazione, **nonché i nuovi processi di competenza della Direzione Tecnica dei Lavori Pubblici attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR)**, di cui al D.L. 31/5/2021 n. 77 conv. in Legge 29/7/2021 n. 108 e al successivo D.M. Economia e Finanze del 6/8/2021 di assegnazione delle risorse per i singoli interventi del PNRR alle Amministrazioni titolari (relativamente al rispetto degli obblighi euro unitari e di ogni altra disposizione per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, delle risorse finanziarie assegnate, con particolare riguardo agli Enti Locali per le Missioni 2 e 4), **ritenuti dal RPCT a medio rischio corruttivo, in relazione all'obbligo per il Comune di Ugento** (quale soggetto beneficiario delle risorse nella veste di attuatore dei progetti presentati nell'anno 2022) **del rispetto degli obblighi previsti di Trasparenza e di comunicazione ed informazione, e di natura contabile di sana gestione finanziaria**, secondo quanto disciplinato dai Regolamenti Europei EURATOM 2018/1046 e UE n. 241/2021, in materia di prevenzione dei conflitti d'interesse, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati, attraverso l'adozione di sistemi contabili e d'informatizzazione per tutte le transazioni relative ai progetti al fine di assicurarne la tracciabilità.

Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2022 -2024

**Le misure a presidio dei rischi**, distinte tra Generali e Specifiche, **vengono riportate nelle specifiche tabelle di merito**, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione, nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Responsabili di Settore sui soggetti attuatori sottoposti.

### **Il sistema di monitoraggio e riesame**

Il sistema di monitoraggio e riesame dell'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione è descritto nella sezione 04 "Monitoraggio del PIAO", alla sotto-sezione 04.07 "Rischi corruttivi e trasparenza".

#### **02.03.07. La trasparenza nel Comune di Ugento**

Il Comune di Ugento, ha investito tempo e risorse umane nella direzione di rendere i dati e i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili per i cittadini e a tutt'oggi la trasparenza costituisce un asse portante dell'azione amministrativa di questo ente. Come già riportato nella parte generale della presente sottosezione, nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 il Comune di Ugento ha esplicitato di massima alcuni indirizzi strategici specifici in materia di trasparenza, quali la prosecuzione dell'integrazione tra la pianificazione e il controllo in materia di Trasparenza e il ciclo della performance e la prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, mediante un costante miglioramento delle informazioni pubblicate e mediante il presidio dell'accesso civico.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al Responsabile di Settore insieme agli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta comunale nel Piano esecutivo di gestione.

### **Assolvimento degli obblighi di pubblicazione**

A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo luogo, da atti di regolazione e altri atti di carattere generale in materia di trasparenza emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'individuazione dei soggetti responsabili dei singoli adempimenti e la definizione dei correlati processi organizzativi costituiscono condizione imprescindibile per garantire la corretta ed effettiva pubblicazione delle informazioni richieste.

Nel Comune di Ugento, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente.

Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo "Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità") sono già stati indicati i

soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità.

Tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione.

**La violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare“, ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013.**

#### Macrofasi misure di trasparenza



**Responsabile della Trasparenza:** il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge - con il supporto tecnico-operativo del funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Nella tabella seguente si riportano le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

### Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effettua il monitoraggio della normativa in materia di trasparenza</li> <li>▪ Agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Responsabili di Settore</li> <li>▪ Promuove la diffusione delle norme in materia di trasparenza all'interno dell'amministrazione</li> <li>▪ Monitora la sezione "Amministrazione trasparente" e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione</li> <li>▪ Segnala ai Responsabili di Settore i casi in cui le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano e sollecita il Responsabile di Settore responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento</li> <li>▪ Segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità</li> <li>▪ Fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione</li> <li>▪ In collaborazione con i Responsabili di Settore responsabili dell'amministrazione, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico</li> </ul>
Responsabili di Settore	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborano con l'RPCT alla pianificazione in materia di trasparenza</li> <li>▪ Individuano all'interno delle proprie strutture il o i Referenti della trasparenza</li> <li>▪ Diffondono la conoscenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione all'interno delle strutture che dirigono</li> <li>▪ Simolano la diffusione della cultura della trasparenza e delle buone prassi nelle proprie strutture</li> <li>▪ Assumono la responsabilità di dare adempimento agli obblighi in materia di trasparenza loro assegnati e richiamati nella sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione</li> <li>▪ Vigilano sulla corretta attuazione da parte dei loro collaboratori sia degli obblighi in materia di trasparenza sia degli adempimenti relativi alla gestione delle istanze di accesso civico e all'inserimento dei dati nel registro degli accessi</li> </ul>
Referenti della trasparenza	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presidiano la pubblicazione dei dati di competenza del proprio settore</li> <li>▪ Verificano la qualità del dato pubblicato</li> </ul>
Soggetto Responsabile Privacy	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assicura il rispetto della normativa in materia di privacy per i dati pubblicati</li> <li>▪ Verifica il contemperamento tra le esigenze di trasparenza e di tutela dei dati personali</li> <li>▪ Supporta il personale dell'Ente nelle questioni interpretative in materia di privacy, in relazione alle informazioni e ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria</li> </ul>
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborano all'attuazione delle misure di trasparenza previste per i processi in cui sono coinvolti</li> <li>▪ Collaborano all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al settore di appartenenza, prestando la massima attenzione all'elaborazione, al reperimento e alla trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale</li> </ul>
Consiglio Comunale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approva gli obiettivi strategici in materia di trasparenza</li> </ul>
Giunta Comunale	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approva il PIAO e in esso la sezione Trasparenza e i documenti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione</li> </ul>
Nucleo di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verifica la coerenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione con gli obiettivi previsti nei documenti strategico-gestionali e nel piano della performance</li> <li>▪ Effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza</li> </ul>

In caso di violazione degli obblighi di pubblicazione **il RPCT provvede alla:**

- **segnalazione all'ufficio titolare dell'azione disciplinare delle eventuali richieste di accesso civico**, ovvero gli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c.5);

- **segnalazione agli organi di vertice politico e all' O.I.V. degli inadempimenti riscontrati** rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c. 5).

Per i compiti inerenti al funzionario delegato alla Trasparenza, si rinvia a quanto già esplicitato in precedenza a tal riguardo.

I vari Responsabili individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali della Direzione, ovvero con i Capi Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare. A tal fine, su impulso dell'attuale Segretario Generale RPCT ed a far data 2021, si conferma che i Responsabili di Settore hanno sempre comunicato l'avvenuta nomina dei dipendenti referenti /gestori delle pubblicazioni, ognuno per la direzione / servizio autonomo / o in staff di competenza.

**A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”**

#### **Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura**

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione alle Aree Direzioni//Servizi dell'Ente è riportata nella specifica Tabella integrativa della presente Sezione degli Obblighi di Pubblicazione (All. C), conforme alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata “Amministrazione trasparente”.

Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.

2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.
3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:



## Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Responsabile di Settore di riferimento (tramite i referenti individuati), il quale dovrà provvedere all'inserimento di dati e documenti.

La pubblicazione on line deve essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e linee Guida ANAC e AGID, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni e dei dati pubblicati;
- dati aperti e riutilizzo;

La pubblicazione deve avvenire, inoltre, tenendo conto delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Fa capo, in particolare alla diretta responsabilità di ciascun Responsabile di Settore, e al Comandante della P.L. per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

- **integrità = conformità** al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;
- **completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa** rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;
- **tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;**
- **semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve**, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;
- **conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati;** divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.
- **accessibilità = il decreto n. 33/2013** prevede "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di

standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente", la data di aggiornamento, distinguendo quella di "iniziale" pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all'art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in "amministrazione trasparente" comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l'amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l'amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla anonimizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i Responsabili di Settore (comma 2) e le notizie relative alle prestazioni rese e alla valutazione afferente coloro che sono addetti ad una funzione pubblica (comma 5).

### **Formato dei Dati**

Al riguardo della qualità dei dati, l'ANAC ha inoltre evidenziato che con l'art. 6, co. 3 del D. Lgs. 97/2016 è stato inserito, ex novo, nel D. Lgs. 33/2013 il Capo I-Ter – «Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti», con l'intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7

e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art. 8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9). Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell'allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Come precisato dalla Civit nell'allegato tecnico alla deliberazione n. 50/2013, è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio Open Office) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato reso, con Reader, disponibile gratuitamente dal proprietario – se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

### **Durata della Pubblicazione**

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati: ai sensi dell'art 8, co 3, dal d.lgs. 97/2016 trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

### **Aggiornamenti/Modifiche**

Su ciascun Responsabile di Settore incombe l'obbligo di pubblicare, le modifiche/ variazioni/ aggiornamento dei dati/informazioni/documenti pubblicati "tempestivamente", da intendersi, comunque, entro 7 giorni lavorativi dal ricorrere del presupposto di pubblicazione, salvo termine diverso e più lungo stabilito nella Tabella All. 1) o dalla legge.

Il Responsabile della Trasparenza, avvalendosi del supporto tecnico operativo del Delegato alla Trasparenza, effettua una ricognizione semestrale dello stato di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e segnala al Responsabile di Settore competente per materia le modifiche /aggiornamenti ritenuti necessari.

Il Responsabile di Settore si attiva provvedendo agli aggiornamenti richiesti entro venti giorni dalla richiesta del RPCT. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza provvede a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

## **Monitoraggio**

Alla corretta attuazione del PTPCT anche in relazione alle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza, il funzionario Delegato alla Trasparenza, i Responsabili di Settore i, le P. O., o in loro luogo, i singoli Capi Servizio e/o Responsabili dei servizi comunali, i referenti delle pubblicazioni, e comunque ogni ufficio comunale e l'OIV.

Il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza e sulla scorta dei report/relazioni infrannuali trasmessi dal Delegato alla trasparenza al RPCT curerà con periodicità annuale la redazione di un sintetico report sullo stato di attuazione delle misure di trasparenza, con indicazione delle criticità rilevate, anche alla stregua dei rapporti pervenuti, delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti.

L'OIV vigila sul monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione di cui al presente Piano. Tenuto conto che l'Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente PTPCT con quelli del Piano delle Performance, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, l'O.I.V. dà atto anche dell'attuazione del presente PTPCT, per tutte le misure in esso previste.

**Per consultare il PTPCT del Comune di Ugento 2023 – 2025 ed esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, utilizzare il seguente link:**

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

### **02.03.08 Gestione dell'accesso civico**

L'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nel nostro ordinamento rappresenta la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 correttivo del Decreto Trasparenza; sull'applicazione di questo istituto e sulle relative ricadute organizzative si sono concentrati gli sforzi dell'amministrazione comunale in questi ultimi anni.

Ecco, in sintesi, il percorso fatto per dare attuazione alle disposizioni normative e a quanto successivamente indicato dall'ANAC nelle Linee guida (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016) e dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circolare n. 2 del 30 maggio 2017):

## **La nuova procedura di accesso civico**

In primo luogo, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata inviata a tutti i Responsabili di Settore, di Servizio e a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa un'apposita comunicazione illustrativa della nuova procedura di accesso, chiedendo a ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, di informare i propri collaboratori, al fine di adeguare le procedure interne a tutti gli uffici dell'Ente entro il termine previsto dalla legge (dicembre 2016).

## **Il Regolamento in materia di accesso civico**

In coerenza con il regolamento interno, così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tiene conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, **sono riportati di seguito i profili procedurali e organizzativi adottati con il presente documento che integrano le misure approvate nell'ambito del "Regolamento per la Disciplina del Diritto di Accesso Civico, del Diritto di Accesso Generalizzato e del Diritto di Accesso Documentale" adottato con Deliberazione di C.C. n. 15 del 24/04/2018.**

### *TRASMISSIONE DELL'ISTANZA*

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, oppure secondo le tradizionali modalità (consegna al protocollo generale o trasmissione a mezzo posta).

Essa è presentata e indirizzata alternativamente:

- al Responsabile dell'Ufficio Comunale che detiene i dati, i documenti o le informazioni oggetto di pubblicazione e/o di informazione;
- all'Ufficio Protocollo o all'URP (Ufficio Pubbliche Relazioni);
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, solo ove si tratti di accesso civico di cui al comma 1 (cioè, in relazione a dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.

In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito, con decorrenza dal 2020, il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Delegato alla Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico

generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.

Il registro è aggiornato annualmente a cura del Delegato alla trasparenza.

I Responsabili di Settore entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.

### *ISTRUTTORIA*

Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Responsabile di Settore responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell'art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 e, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco/Commissario Straordinario) e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante

i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto accoglimento dell'istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

### *LIMITI ED ESCLUSIONI*

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti controinteressati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di contro interessati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.

Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.

L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:

1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;

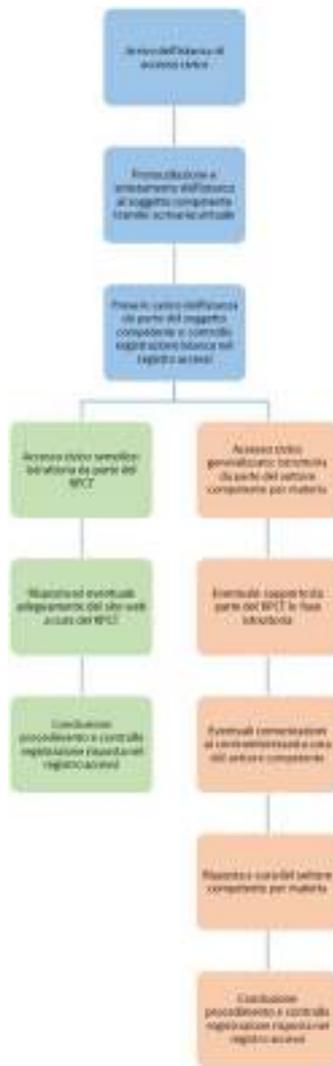
2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d' autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.

Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

**Processo organizzativo per la trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato**



## RIMEDI

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.

Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico provinciale o regionale.

## **SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

### **03.01. Sottosezione Struttura organizzativa**

#### **03.01.01 Organigramma dell'ente**

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione. La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla

Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative.

L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili di Settore apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

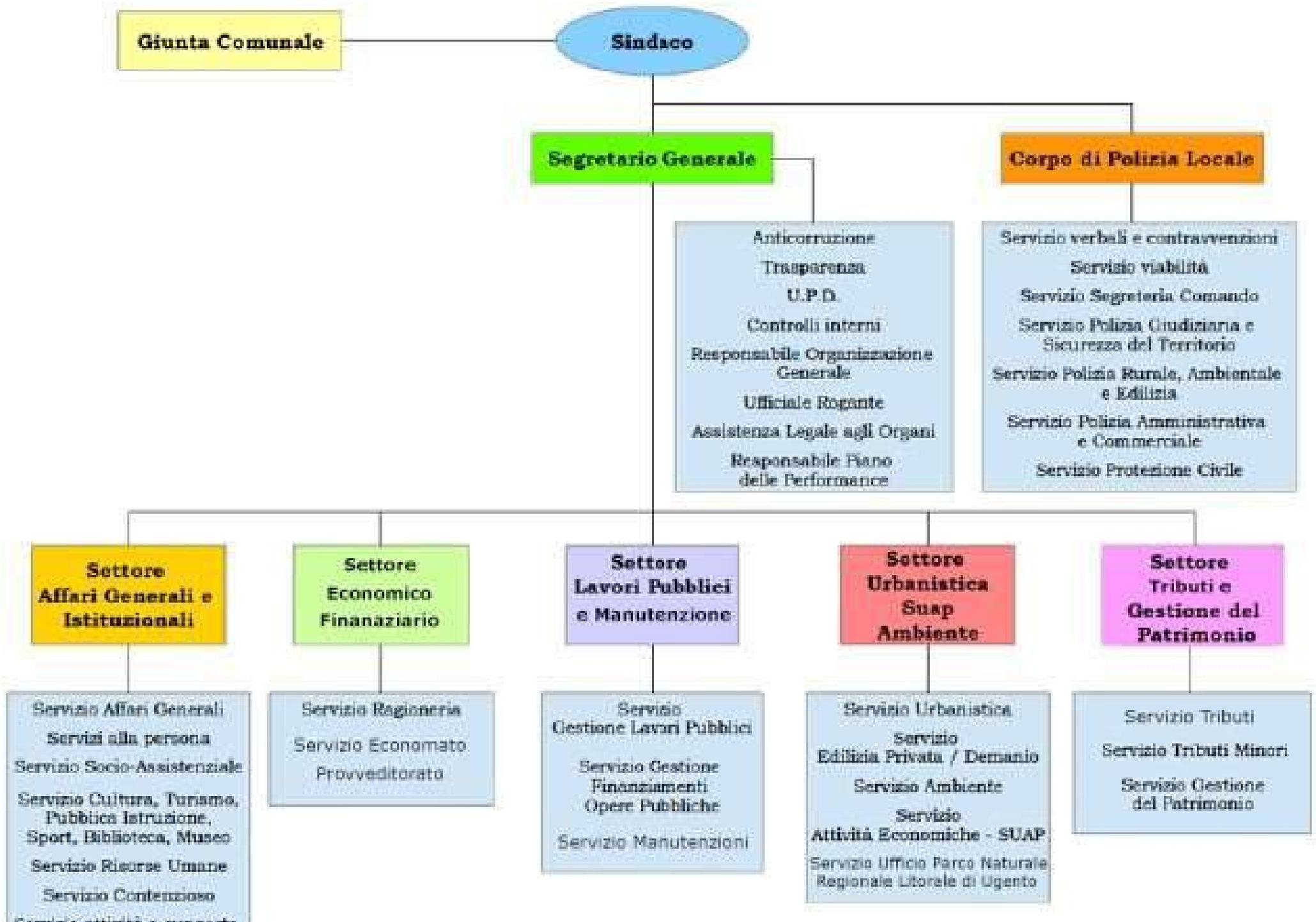
La responsabilità della direzione dei Settori, dei Servizi, delle Unità specialistiche e/o delle Unità di progetto eventualmente istituiti dall'organo di governo è affidata a un Responsabile di Settore/P.O..

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

Segretario Generale, Corpo di Polizia Municipale, Settore Affari Generali e Istituzionali, Settore Economico e Finanziario, Settore Lavori Pubblici e Manutenzioni, Settore Urbanistica, S.U.A.P. e Ambiente, Settore Gestione del Patrimonio e Tributi.

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.



### 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

In coerenza con il CCNL 2019-2021, recentemente sottoscritto, il nuovo sistema di classificazione sarà articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- 📁 Area degli Operatori;
- 📁 Area degli Operatori esperti;
- 📁 Area degli Istruttori;
- 📁 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione potranno essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ". Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definitive (meglio specificate nell'Allegato A del CCNL 2019-2021) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Il personale dell'ente presente all'1.1.2022, articolato per categoria giuridica e profili professionali, risulta essere il seguente:

Cat. Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti	Note
Dir.	Dirigenti	0	
D	Funzionario / Istruttore Direttivo	15	
C	Istruttore / Agente P.M.	35	
B	Esecutore	1	
A	Operatore Custode / Operatore Servizi Vari	6	
<b>Totale</b>		<b>57</b>	

Di seguito si riporta la Dotazione Organica dell'Ente come da ultima approvazione.

**Per consultare la Dotazione Organica del Comune di Ugento utilizzare il seguente link:**

**03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione** Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

Il Comune di Ugento, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento:

- a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente);
- b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore);
- c. ai singoli dipendenti (Responsabili di Settore, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale).
- d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento.

Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance.

Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Sindaco per il Segretario Generale;
- b) dell'OdV e del Sindaco per i Responsabili di Settore titolari di P.O.;
- c) dai Responsabili di Settore per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi:

- a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse);
- b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi); c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, oggetto di misurazione da parte dell'Organismo, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito in particolare dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b) contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c) capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i Responsabili di Settore)
- d) comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Per il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Piano Performance riporta al suo interno la mappatura dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente, specificando categorie e profili.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

Per i Responsabili di Settore ed il Segretario Generale la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;
- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Responsabile di Settore apicale;
- capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Per il personale non dirigenziale, la performance individuale viene determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i risultati individuali);
- contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto.

Con le recenti modifiche normative viene rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa ai sensi dell'art. 19 bis del D. lgs 150/2009 e s.m.i.

L'Organismo di valutazione definisce le modalità attraverso le quali i cittadini e gli utenti finali delle amministrazioni possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, anche esprimendo direttamente all'O.I.V. il proprio livello di soddisfazione per i servizi erogati.

Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'O.I.V. con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Sindaco la valutazione dei Responsabili di Settore dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

Le posizioni organizzative/alte professionalità sono state graduate e correlate a valori economici delle retribuzioni di posizioni, secondo il Regolamento CCNL 2016-2018. (Regolamento di Organizzazione, approvato con Deliberazione G.M. n. 38 del 17/02/2017 – Ultimo aggiornamento: DGM 154/20121).

**Posizioni apicali per genere**

Posizioni apicali per genere al 31/12/2021			
	F	M	Totale
<b>Dirigenti</b>	-	-	-
<b>Posizione Organizzativa</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Alta Professionalità</b>	-	-	-

### 03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene: • gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile; • la disciplina del lavoro agile del Comune di Ugento; • le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali); • i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

#### 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

Il Comune di Ugento intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) sarà orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la

collaborazione, la condivisione. Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2022-24 che disciplineranno a regime l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

### **03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Ugento**

L'esperienza del Lavoro Agile nel Comune di Ugento durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1<sup>a</sup> dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha fatto registrare, sostanzialmente, un esito alquanto positivo.

Conseguentemente al D.L. 19 maggio 2020, n. 34, cd. "decreto rilancio", i dipendenti del Comune di Ugento, con ordinanza Sindacale, sono stati collocati in Smart Working per il 50% delle ore settimanali, ad eccezione di coloro che si occupavano dell'erogazione di Servizi indifferibili.

Tale assetto è stato confermato e articolato dal Responsabile del Servizio Personale, che con propria disposizione ha riorganizzato le modalità operative dei singoli Servizi, a seconda delle esigenze operative degli stessi.

In data 30/04/2021, è stato emanato il D.L. n. 56, "Disposizioni urgenti in materia di "Termini legislativi", il quale ha modificato il comma 1 dell'art. 1 del D.L. n. 34/2020, stabilendo che, sino alla definizione della disciplina del Lavoro Agile da parte dei contratti collettivi, ove

previsti e comunque non oltre il 31/12/2021, i Comuni organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei Servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il Lavoro Agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera "b" del medesimo art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e comunque a condizione che l'erogazione dei Servizi rivolti ai cittadini ed imprese, avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. È, pertanto, venuto meno l'obbligo della quota minima del 50% del personale in modalità agile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendosi che sino a dicembre 2021 si poteva adottare lo smart working con procedure semplificate e senza soglie minime, mentre, dal 2022, nei POLA la percentuale minima obbligatoria di lavoro in modalità agile passa dal 60 al 15%.

Il che significa che presso le Pubbliche Amministrazioni, **a far data dal 01/01/2022 ALMENO il 15% del personale dovrà essere collocato in smart working**, laddove rientrante nell'elenco dei dipendenti addetti ad attività di natura smartabile.

Nelle more di approvazione del POLA, i Responsabili di Settore del Comune di Ugento hanno comunicato ai propri dipendenti che la prestazione di lavoro in modalità agile passava da ordinaria a residuale e hanno chiamato i dipendenti alla regolare ripresa di servizio in presenza fisica, tranne che per specifiche categorie, che possono continuare ad avvalersi dello smart working, su propria richiesta semplificata e previa autorizzazione del proprio responsabile, secondo la disciplina del precitato disposto legislativo. In particolare si tratta di:

1. Dipendenti portatori di patologie che li rendono più esposti al contagio da Covid-19, su presentazione di apposita documentazione rilasciata dal SSN, attestante lo stato di salute;
2. Dipendenti che risiedono a più di 15 km di distanza dalla sede del posto di lavoro;
3. Dipendenti in stato di gravidanza;

4. Dipendenti che hanno terminato il periodo di congedo di maternità da meno di tre anni, di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001;
5. Dipendenti con figli in condizione di disabilità grave (accertata ai sensi della legge 104/92, art. 3, c. 3);
6. Dipendenti, genitori di figli minori, sui quali gravano difficoltà di gestione degli stessi a causa della contrazione dei servizi per l'infanzia (quali ad esempio asili nido e scuole per l'infanzia).

### Mappatura delle "Attività Smartabili"

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle "Attività Smartabili".

Il Comune di Ugento intende ancorare tale mappatura alla macrostruttura dell'Ente.



La mappatura dei processi/attività avrà come obiettivo (la cui realizzazione sarà avviata entro la fine del corrente anno 2022) quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità "agile" e rappresenterà, altresì, uno step fondamentale e propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile "emergenziale", con l'obiettivo principale del "distanziamento sociale", al lavoro agile "ordinario", che sarà orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare

la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

Ovviamente le attività che potranno essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macro funzione, comprese quelle trasversali, saranno così identificati:

- **n. 9 fattori per la definizione del grado di smartabilità delle macrofunzioni:**

Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo	Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?
Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza	Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?
Grado di digitalizzazione (Oggettiva)	Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L' hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza?
Grado di digitalizzazione (Soggettiva)	Qual è livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?
Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?
Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto, tenuto conto anche delle fasce di contattabilità?
lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza Il processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?	Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività.
Grado di misurabilità in termini di risultato	Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi.
Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale	L'autonomia è elemento essenziale ai fini della gestione del lavoro agile.

- Il grado di "smartabilità" rispetto a fattori/caratteristiche "concrete" delle procedure e delle attività riconducibili alla stessa.

I gradi di smartabilità individuati dovranno essere i seguenti:

Grado	Descrizione
0	Non smartabile
0,50	Smartabile limitatamente
1	Smartabile parzialmente
1,5 - 2	Smartabile

Si ritiene che i Servizi che si evidenzieranno come maggiormente facilitati al lavoro da remoto sono:

- Segreteria e affari generali ;
- Servizi al turismo, alla cultura, allo sport e all'associazionismo
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione Istituzionale;
- Pianificazione, Viabilità ed Edilizia Pubblica e Privata.
- Tributi e gestione del patrimonio

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) non si ritiene possibile far svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi permetterà al Comune di Ugento di individuare il livello di "smartabilità" dei macro processi e quindi di disporre di una prima base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti.

L'approccio al lavoro agile sarà basato sulla definizione di gruppo di lavoro come "Smart team". Il team di norma coinciderà con il Servizio. Si tratterà, quindi, di riorganizzare le assegnazioni dei processi, attività e compiti prevedendo team di lavoro in grado di alternare presenza in ufficio a lavoro agile, al fine di garantire a tutti i collaboratori di quel Servizio o Ufficio l'opportunità di rendere una parte della prestazione di lavoro a distanza.

Il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, terrà conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza. Ciò determinerà la possibilità, in capo allo stesso Responsabile di Settore, di definire i giorni massimi autorizzabili in lavoro agile secondo fasce di parziale smartabilità, prevedendo ad esempio una cadenza settimanale o bi-settimanale.

Saranno fatte salve le situazioni specifiche per le quali il Responsabile di Settore potrà assumere decisione motivate, discostandosi (eventualmente) anche dai parametri sotto indicati:

Attività	Parametro	
<b>Parzialmente Smartabili</b> ⬇ <b>Smartabili</b>	0,5	1 giorno di SW ogni due settimane
	1	1 giorno alla settimana
	1,5	3 giorni ogni due settimane
	2	2 giorni alla settimana

Gli Accordi individuali avranno di norma durata annuale nella prima fase di applicazione del presente Piano, fatta salva la possibilità da parte del Responsabile di Settore di disporre diversamente in caso di necessità.

Si ritiene che in questo primo anno di applicazione verranno individuati i Team Smart e i parametri di applicazione che seguono:

<b>Macro Organizzazione</b>		<b>SMART TEAM</b>	<b>Parametro</b>
<b>Area/Settore</b>	<b>Servizio</b>		
Area Finanziaria. Bilancio e Risorse	<b>Servizi Finanziari</b>	<b>Servizi Finanziari</b>	0,5 - 1
	<b>Servizio Programmazione e Controlli</b>	<b>Servizio Programmazione e Controlli</b>	0,5 - 1
	<b>Entrate</b>	<b>Entrate</b>	0,5 - 1
Gestione economica e previdenziale del personale Gestione giuridica del personale Gare e contratti	<b>Gestione economica e previdenziale del personale</b>	<b>Gestione economica e previdenziale del personale</b>	0,5 - 1
	<b>Gestione giuridica del personale</b>	<b>Gestione giuridica del personale</b>	0,5 - 1
	<b>Gare e contratti</b>	<b>Gare e contratti</b>	0,5 - 1
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	<b>Servizi Istituzionali</b>	<b>Servizi Istituzionali</b>	0,5 - 1
	<b>Servizio Comunicazione e Relazioni esterne</b>	<b>Servizio Comunicazione e Relazioni esterne</b>	0,5 - 1
	<b>Servizi Demografici (solo se il personale addetto non è infungibile e solo nei pomeriggi di martedì e giovedì)</b>	<b>Servizi Demografici</b>	0,5 - 0,5
Servizi al Territorio	<b>Servizio Lavori pubblici</b>	<b>Servizio Lavori pubblici</b>	0,5 - 1
	<b>Mobilità</b>	<b>Mobilità</b>	0,5 - 1
	<b>Ambiente</b>	<b>Ambiente</b>	0,5 - 1
	<b>Edilizia Pubblica e Privata</b>	<b>Servizio SUA</b>	0,5 - 1

Area Servizi alla Persona	<b>Servizi Sociali – Servizi scolastici</b>	<b>Servizi Sociali – Servizi scolastici</b>	0,5 – 1
	<b>Cultura e Sport</b>	<b>Cultura e Sport</b>	1 – 1
Segretario Generale	<b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b> <b>Sistemi informativi e agenda digitale</b>	<b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b> <b>Sistemi informativi e agenda digitale</b>	1 – 1

Naturalmente, tenuto conto della cornice normativa vigente e della necessaria coerenza ed interdipendenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell’Ente, la mappatura e la strutturazione dei Team Smart dovranno successivamente essere aggiornate annualmente.

### **Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile**

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L’Amministrazione ha iniziato un’analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l’implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

#### **1) Salute organizzativa.**

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto “lavoro agile” e le competenze professionali previste per il Segretario, i Responsabili di Settore e/o i Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all’aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione.

Pertanto, l’esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

**COMPORAMENTI DA OSSERVARE**

RESPONSABILITA'	Responsabile di Settore	Dipendente/ smart worker
	<ul style="list-style-type: none"> <li>revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di auto organizzare i tempi di lavoro</li> <li>flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>orientamento all'utenza</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>puntualità nel rispetto degli impegni presi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>rispetto delle regole/procedure previste</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>capacità di delega</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo</li> </ul>
COMPORAMENTI DA OSSERVARE		
COMUNICAZIONE	Responsabile di Settore	Dipendente/ smart worker
	<ul style="list-style-type: none"> <li>attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, email, telefono, video-meeting, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>comunicazione orale chiara e comprensibile</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ascolto attento dei colleghi</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ascolto attento dei colleghi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>assenza di interruzioni</li> </ul>

## 2) Salute professionale.

Il Comune di Ugento, come già detto, ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso dovrà essere meglio accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse.

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività;

Competenze digitali (di cittadini e lavoratori della Pubblica Amministrazione);

Cittadinanza digitale (servizi online per cittadini e imprese);

Infrastrutture;

L'Ente continuerà, anche con la somministrazione di un questionario on line, a rilevare le competenze di base e il Digital Mindset della popolazione lavorativa su quattro ambiti: attitudine al digitale, propensione al cambiamento, innovazione e pro attività, attitudine alla relazione. In questo modo saranno meglio individuati i facilitatori digitali, responsabili e dipendenti con il compito di supportare i colleghi nel lavoro agile.

### **3) Salute digitale**

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

- lo Sportello digitale per il cittadino, il professionista e l'impresa;
- la Comunicazione digitale.

### **Programmazione degli Sviluppi tecnologici**

L'Ente, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi ed il lavoro agile, provvederà ad operare una costante ottimizzazione degli strumenti, anche attraverso un upgrade di tutte le connessioni e le applicazioni di comunicazione e scambio utilizzate.

Il Comune di Ugento, inoltre, avvierà un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il

rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

### Indicatori di sviluppo del Lavoro agile

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2023:

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI		Fase avvio 01/02/2022	Target 2022
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale	
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale	
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Organizzare sistema di ticket per assistenza	
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante	
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	5) % posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	15%	30%
	6) % posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	15%	30%
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	15%	30%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		
	11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie		

### Requisiti Tecnologici

Il Comune di Ugento adotta, già da tempo, sistemi informatici che consentono a soggetti esterni abilitati (tipicamente aziende informatiche fornitrici di servizi all'ente) l'accesso ad alcuni server per interventi di manutenzione. I dispositivi hardware, gli applicativi software e le procedure adottate, per gestire tali collegamenti, si basano su meccanismi in grado di garantire un elevato livello di sicurezza e controllo.

Il collegamento è effettuato mediante VPN criptata e vengono mantenuti i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate. Forti di questa esperienza, i Servizi informatici del Comune sono stati capaci, in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile. È stato inoltre constatato che il metodo più rapido - che allo stesso tempo garantisce la maggior produttività per i dipendenti - è quello di consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede. È stato altresì affrontato il problema della sicurezza legata all'utilizzo di strumentazione privata di proprietà del lavoratore. Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori del Consiglio, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute. Un elemento che potrebbe favorire in maniera significativa l'impiego del lavoro agile è l'utilizzo di applicativi in cloud, ovvero disponibili direttamente in internet.

Il Comune di Ugento dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software che gestiscono i flussi documentali;
- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze; - possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

Vengono individuati e valutati sviluppi riguardanti i seguenti strumenti:

- Migrazione totale di servizi in Piattaforma "Parsec326".

### **Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale o titolare di P.O.**

La formazione sarà orientata prevalentemente al lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato (a valere sul relativo capitolo di spesa), al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi, si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta

indispensabile anche per i Responsabili di Settore, investiti dal compito di far funzionare l'apparato burocratico in una forma innovativa, che accelera inevitabilmente anche il passaggio dal cartaceo al digitale.

### **Strumenti di Rilevazione e di Verifica Periodica.**

La logica del lavoro agile richiede una maggiore attenzione al perseguimento dei risultati, piuttosto che alla durata della giornata lavorativa. Ciò implica l'attivazione di meccanismi di responsabilizzazione del lavoratore in merito ai risultati da raggiungere e comporta un maggior grado di autonomia rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro in presenza. Il lavoro agile, se ben organizzato, rappresenta inoltre una leva motivazionale che determina un miglioramento progressivo delle performance individuali e della performance organizzativa sia con riferimento ai singoli settori che all'Amministrazione complessivamente considerata. Strumenti di monitoraggio e verifica da parte dei Responsabili saranno il cartellino, che verrà timbrato telematicamente dal singolo dipendente, inserendo la causale e il verso (entrata/uscita); il report delle attività svolte, che il dipendente dovrà inviare quotidianamente al proprio responsabile; i contatti telefonici, finalizzati a verificare che il dipendente sia effettivamente reperibile nelle fasce orarie stabilite.

### **Progetto Individuale di Lavoro Agile**

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un Progetto Individuale di lavoro agile. Il Progetto, che il Responsabile di settore definirà d'intesa con il dipendente, stabilirà le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report giornalieri da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra lo stesso Responsabile e il dipendente

per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Responsabile dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Responsabile e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti potranno essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Responsabile di Settore con il PIAO che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Responsabile dovrà quindi monitorare l'avanzamento dei Progetti, secondo le modalità e scadenze concordate; il dipendente dovrà produrre report giornalieri attraverso i quali rendicontare i risultati raggiunti.

La valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in lavoro agile sia al Responsabile che coordina il Progetto. Inoltre risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

### **Prestazione di lavoro in modalità agile**

L'Amministrazione garantisce sin d'ora che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

Sarà possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018 (o coerentemente a quanto sarà disposto dal nuovo CCNL di ormai imminente adozione), in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

### **Valutazione della Performance**

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente. In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Responsabile di Settore rispetto al lavoro agile riguarderà tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post). Il ruolo del Responsabile di Settore risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione produttiva, attraverso una maggiore autonomia e

responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

### **Potere direttivo e disciplinare**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare del Comune di Ugento, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute. Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal sopra citato Codice di comportamento, sono le seguenti:

- a) Reperibilità del lavoratore agile durante le fasce di contattabilità, tramite risposta telefonica o computer;
- b) Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- c) Rendicontazione giornaliera dell'attività svolta, in un'ottica di miglioramento della pianificazione, dell'accountability e di responsabilizzazione verso i risultati.

### **Disposizione Finale**

Il presente Piano (la cui applicazione inizierà con l'adozione dello stesso da parte della G.M.) sostituisce in toto il redigendo nuovo "Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile", attualmente in fase di redazione e definizione.

### **03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale**

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

#### **03.03.01 Programmazione delle risorse umane**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli

effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2022-2024 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della

protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di Ugento ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2022-2024, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2022-2024, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante ed in quelle seguenti. Ciò rilevato, l'Ente, considerate le deliberazioni di G.M. n. 160/2017, 13/2021 e 20/2022, sempre con Deliberazione di G.M. Nr 116 del 25/05/2022 ha provveduto:

- ad integrare il piano del fabbisogno del personale a tempo determinato per il triennio 2022-2024 con la previsione di assunzione di n. 7 Agenti di P.L. full time per 3 mesi, per una spesa complessiva pari a € 62.846,79, così specificata:

Profilo Professionale	Cat.	Nr Posti	Costo	Modalità Assunzionale
-----------------------	------	----------	-------	-----------------------

Istruttore Direttivo Contabile	C1	7 Agenti di P.L.	€ 62.846,79	Full-time per 3 mesi. Il numero dei Vigili, così come il periodo di assunzione potrà variare in base alle esigenze dell'Ufficio (di cui € 6.090,00 relativi a spese per indennità accessorie che saranno imputate sul fondo per il miglioramento dei servizi, cap. 350/24).
--------------------------------	----	------------------	-------------	---

- a programmare le assunzioni nel triennio 2022 – 2024 di personale full time così come di seguito riportato:

Anno	Nr	Cat.	Profilo Professionale	Settore	Spesa Annuale al lordo degli oneri contributivi e al netto dell'IRAP)	Note
2022	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile	Segreteria	€ 30.923,92	Tempo pieno dal mese di settembre. Turn over Pensionamento.
2022	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile	Anagrafe e Stato Civile	€ 25.768,90	Tempo parziale 30 ore dal mese di giugno. Turn over per mobilità di Personale. vs/altri enti.
2022	1	D	Funzionario Tecnico dei Servizi Sociali – Educatore Professionale	Servizi Sociali	€ 33.550,90	Part-time a 24h dal mese di luglio con previsione di aumento orario a far data dal 01/01/2023 da finanziare nell'ambito dei Fondi di cui ai commi 791-804 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2021.
2022	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile	Giudice di Pace	€ 30.923,92	Tempo pieno dal mese di luglio. Turn over Pensionamento.
2022	1	D	Istruttore Direttivo	Economico Finanziario	€ 27.957,97	Integrazione di 6 ore al personale a tempo parziale 23 ore - dal mese di

agosto.

Anno	Nr	Cat.	Profilo Professionale	Settore	Spesa Annuale (al lordo degli oneri contributivi e al netto dell'IRAP)	Note
2022	1	C	Agente di P.L.	Corpo di Polizia Locale	€ 15.545,80	TP 18 ore dal Mese di luglio. Turn Over Pensionamento
2022	2	C	Agente di P.L.	Corpo di Polizia Locale	€ 15.545,80	Integrazione di 12 ore al Personale TP 18 ore da giugno. Turn Over Pensionamento.
2022	1	D	Funzionario tecnico Agronomo	Urbanistica Ambiente SUAP	€ 16.984,72	Tempo parziale 18 ore dal mese di settembre.
2022	1	D	Funzionario tecnico con specifiche competenze nel settore ambientale, naturalistico e di conservazione degli habitat naturali (Direttore Parco).	Urbanistica Ambiente SUAP	€ 16.984,72	Tempo parziale 18 ore dal mese di settembre
2022	1	C	Istruttore Tecnico	Urbanistica Ambiente SUAP	€ 15.654,86	Tempo parziale 18 ore dal mese di settembre Turn over personale dimissionario
2023	1	C	Istruttore Amministrativo Contabile	Anagrafe e Stato Civile	€ 30.480,04	Tempo pieno dal mese di Gennaio 2023. Turno Over Pensionamento.

Per questa sottosezione, si rimanda interamente alla deliberazione di Giunta M. n. 116 del 25.05.2022 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024. In caso di modifica del Piano Occupazionale non si procede con la modifica del PIAO che sarà aggiornato annualmente come previsto dalla vigente disciplina.

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2022 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 1014 del D. Lgs n. 66/2010. La spesa prevista per nuove assunzioni nell'anno 2022 ammonta a complessivi € 192.573,68, al netto dell'IRAP. La spesa del personale per le nuove assunzioni programmate nell'anno 2023, ammonta a € 168.951,06, al netto dell'IRAP, così come per l'anno, sempre al netto dell'IRAP. La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista, tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, sarà oggetto di revisione per adeguarlo alle eventuali nuove regole di determinazione della capacità assunzionale degli Enti Locali nonché al valore soglia del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale e la media delle entrate correnti dei successivi rendiconti oltre che alle diverse ed ulteriori esigenze istituzionali. Il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5, bis del D.L. 90/2014 risulta rispettato considerato che il valore medio del costo del personale 2011 – 2013 è pari a € 2.371.353,93, come riportato dal collegio dei revisori dei conti nel verbale all'uopo stipulato.

**Per consultazioni inerenti al Fabbisogno del Personale utilizzare il seguente link:**

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/personale>

### **03.03.02 Rotazione**

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i Responsabili di Settore e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

Il Comune di Ugento, con riferimento agli anni 2020 e 2021:

a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, che computa – in ottemperanza alla normativa in materia – solo n. 6 Responsabili P.O. a tempo indeterminato;

b) considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale Responsabile è avvenuta solo molto parzialmente. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifici che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Sindaco deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa. La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa

del pensionamento e/o del trasferimento del personale presso altre amministrazioni. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio ( ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

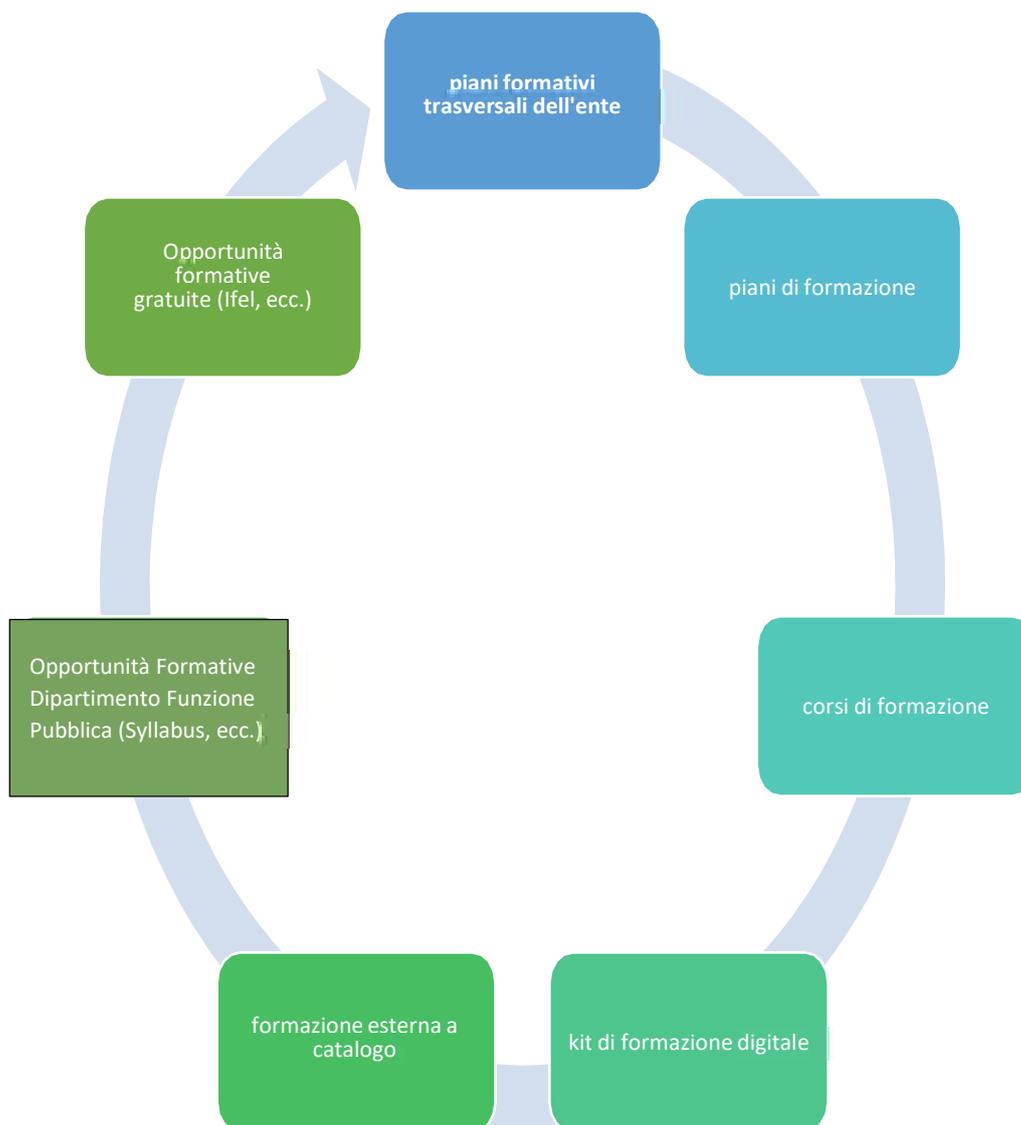
I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.... (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Responsabile del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2019. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel

tempo potrebbe sostituirlo. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

### **03.03.03 Piani formativi**

**Quadro sinottico delle opportunità formative**



Durante gli anni 2019/2020/2021 ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente in ambito finanziario a seguito del processo di riassetto in atto, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché partecipando a corsi on - line organizzati da FormezPA e da IFEL Formazione.

Per gli anni 2022-2024, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso le sedi dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dipendente alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza.

### 03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, sarà realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

All'uopo sarà utilizzato il modello di questionario redatto dalla Civit - Anac, elaborato secondo le indicazioni del Ministero della Funzione Pubblica in data 29 maggio 2013, al presente Piano allegato in copia (Allegato A).

L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico. Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento. Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance. L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" (di seguito riportato) sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine dell'anno 2022, tramite i Responsabili di Servizio che ne cureranno preventivamente la precisa definizione e strutturazione e, successivamente, la somministrazione e la raccolta in forma anonima e su base volontaria.

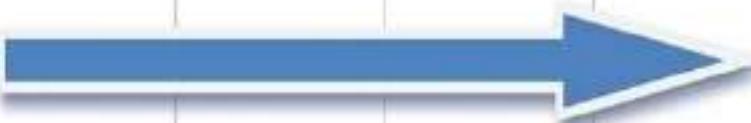


**COMUNE DI UGENTO**

# **QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”**

Il questionario sul “benessere organizzativo” intende indagare sullo stato di salute dell’Ente in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati. Il questionario sul “grado di condivisione del sistema di valutazione” si propone di investigare sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato ed implementato nell’Ente. Il questionario sulla “valutazione del superiore gerarchico” vuole mettere in luce la percezione del dipendente riguardo allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e, nel contempo, al miglioramento della performance.

**METODOLOGIA ADOTTATA:** La tecnica d’indagine si è basata sulla somministrazione di 73 affermazioni, divise in 14 ambiti di indagine, rispetto alle quali, per mezzo di altrettante scale Likert, composte da 6 classi in ordine crescente, il dipendente ha espresso il proprio accordo o disaccordo (dalla classe 1 che corrisponde a minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l’affermazione alla classe 6 che indica massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l’affermazione).

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Ogni affermazione ha una propria “polarità”, cioè può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio essere d’accordo con l’affermazione “Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente” esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d’accordo con l’affermazione “Se potessi, comunque cambierei ente” rappresenta un giudizio negativo.

La metodologia di analisi contempla una valutazione positiva da 4 a 6 nella scala Likert e negativa da 1 a 3, alle affermazioni a polarità positiva; al contrario, per le affermazioni a polarità negativa, la valutazione positiva viene assegnata alle scelte da 1 a 3, e negativa da 4 a 6, così da poter esprimere il risultato su base percentuale.

**AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato - Polarità  
POSITIVA**

1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)?

2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione?

3. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti?

4. Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)?

5. Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro?

6. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare?

7. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause?

**8. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili?**

**9. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)?**

## **AMBITO B – Le discriminazioni - Polarità POSITIVA**

**10. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale?**

**11. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico?**

**12. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione?**

**13. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro?**

**14. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza?**

**15. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua?**

**16. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro?**

---

**17. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale?**

**18. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)?**

#### **AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione - Polarità POSITIVA**

**19. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro?**

**20. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità?**

**21. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione?**

**22. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto?**

**23. Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale?**

## **AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale - Polarità POSITIVA**

24. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro?

25. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito?

26. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli?

27. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale?

28. Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'ente?

## **AMBITO E - Il mio lavoro - Polarità POSITIVA**

29. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro?

30. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro?

31. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro?

32. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro?

33. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?

#### **AMBITO F: I MIEI COLLEGHI - Polarità POSITIVA**

34. Mi sento parte di una squadra?

35. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti?

36. Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi?

37. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti?

38. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare?

## **AMBITO G - Il contesto del mio lavoro - Polarità POSITIVA**

39. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione?

40. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro?

41. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti?

42. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata?

43. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita?

## **AMBITO H - Il senso di appartenenza - Polarità POSITIVA**

44. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente?

45. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato?

46. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente?

47. I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali?

---

### **AMBITO H - Il senso di appartenenza - Polarità NEGATIVA**

48. Se potessi, comunque cambierei ente?

### **AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione - Polarità POSITIVA**

49. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività?

50. Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività?

51. La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività?

### **AMBITO L - La mia organizzazione - Polarità POSITIVA**

52. Conosco le strategie della mia amministrazione?

53. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione?

54. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione?

55. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione?

#### **AMBITO M - Le mie performance - Polarità POSITIVA**

56. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?

57. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro?

58. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro?

59. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati?

#### **AMBITO N - Il funzionamento del sistema - Polarità POSITIVA**

60. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro?

**61. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance?**

**62. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance?**

**63. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano?**

**64. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale?**

#### **AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita - Polarità POSITIVA**

**65. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi?**

**66. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro?**

**67. È sensibile ai miei bisogni personali?**

**68. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro?**

**69. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte?**

## **AMBITO P - Il mio capo e l'equità - Polarità POSITIVA**

**70. Agisce con equità, in base alla mia percezione?**

**71. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro?**

**72. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti?**

**73. Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore?**

### **SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO**

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, 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.

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che la maggior parte di essi, se non tutti, per l'anno 2022, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna amministrazione, si ritiene, solo per il corrente anno, di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

Tale considerazione in merito al monitoraggio, deriva anche dal fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del presente PIAO, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) se non tassativamente entro il 31 gennaio, comunque entro i primi mesi del prossimo anno.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del "Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti" inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Responsabile di tutti i processi relativi alla "Customer Satisfaction" è il Segretario Generale dell'Ente.

#### **04.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione**

Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.

S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del

Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001.

#### **04.02 Soddisfazione degli utenti**

La performance organizzativa, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di Ugento ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Ugento, nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le "Modalità di effettuazione del controllo di qualità", si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di customer satisfaction che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, vengono svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Nidi infanzia
- Servizi Sociali (SAAD, centri diurni, centri diurni specialistici)
- Servizi Anagrafici
- Biblioteche • Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di Ugento è in grado di garantire l'osservazione del trend storico.

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il

D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione.

Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer svolte nell'ultimo triennio.

Per il triennio 2022-2024 le indagini di customer previste sono le seguenti:

**Programmazione indagini di gradimento 2022-2024**

2022	2023	2024
------	------	------

<b>Servizi Scolastici</b> <b>Polizia locale</b> <b>Sportello Edilizia</b>	<b>Servizi Sociali</b> <b>Servizi Demografici</b> <b>Sportello Attività Produttive</b>	<b>Servizi Culturali</b> <b>Servizi Cimiteriali</b> <b>Sportello Agricoltura</b>
---	--	--

Si precisa infine che, sempre relativamente alle indagini di "customer satisfaction", per il biennio 2023 – 2024 l'Amministrazione intende ulteriormente aumentare le aree in riferimento alle quali saranno disposte annualmente indagini di rilevamento della soddisfazione della utenza, che saranno meglio e più specificatamente indicate nel prossimo P.I.A.O. inerente al triennio 2023 - 2025.