



Città di Andria

PIAO 2024-2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



PREMESSA

Le finalità del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua **semplificazione**;
- assicurare una migliore **qualità e trasparenza** dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato sia di una **rilevante valenza strategica**, sia di **un forte valore comunicativo**.

Per questo il Comune di Andria intende utilizzarlo per comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- il Piano Triennale dei fabbisogni;
- il Piano della Performance;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- il Piano organizzativo del lavoro agile,
- il Piano delle azioni positive.

Il PIAO si pone come misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni ed in particolare appare strumento funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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



Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto

legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno. In caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 28/09/2023, la relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 23/01/2024 ed il Bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 del 30/01/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, il presente PIAO assorbe i seguenti Piani: il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

PIAO

2024-2026

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE



Città di Andria

Sindaco: avv. Giovanna Bruno

Assessorato alla Trasparenza: dott. Pasquale Vilella – Deleghe: Trasparenza, Bilancio, Programmazione Economica e Società Partecipate.

Assessorato al Futuro: dott.ssa Viviana Rosaria Di Leo - Deleghe: Politiche giovanili; Innovazione Tecnologica e Sistemi Informativi – Pari Opportunità.

Assessorato alla Sicurezza: dott. Pasquale Colasuonno - Deleghe: Polizia locale; Affari generali; Personale; Mobilità.

Assessorato alla Bellezza: sig.ra Daniela Di Bari – Deleghe: Cultura; Arte; Beni Culturali; Sport.

Assessorato alla visione Urbana: arch. Anna Maria Curcuruto – Deleghe: Urbanistica; Edilizia privata; Controllo del Territorio; Rigenerazione urbana; Politiche del territorio e dell'abitare.

Assessorato al Quotidiano: arch. Mario Loconte - Deleghe: Lavori pubblici; Manutenzione e patrimonio; Ufficio Casa.

Assessorato alla Persona: dott.ssa Addolorata Conversano – Deleghe: Politiche sociali; Pubblica istruzione.

Assessorato alle Radici: dott. Cesareo Troia – Deleghe: Attività produttive; Marketing territoriale; Agricoltura; Turismo; Valorizzazione di Castel del Monte e territorio murgiano.

Assessorato alla Qualità della Vita: avv. Savino Losappio – Deleghe: Ambiente, verde pubblico e benessere.

Dati anagrafici e fiscali

Sede: Piazza Umberto I – 76123 – Andria (BT)

Codice fiscale: 81001210723

Partita IVA: 00956770721

Codice ISTAT: 110001

Contatti

www.comune.andria.bt.it

Centralino +39.0883.290.111 - Fax: +39.0883.290225

Info & Comunicazioni: protocollo@cert.comune.andria.bt.it

Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/domicilio-digitale/ricerca-domicili-digitali-ente/scheda-area-organizzativa-omogenea/A618A45>

Andria è un comune italiano di circa 97.346 abitanti, capoluogo insieme a Barletta e Trani della Provincia di Barletta-Andria-Trani. È la quarta città della Regione Puglia per popolazione, nonché la sedicesima d'Italia per superficie. Sino all'11 giugno 2004 compresa nella Provincia di Bari, oggi la città ospita il Consiglio Provinciale della Provincia di Barletta-Andria-Trani. Per la presenza dei suoi tre alti campanili viene conosciuta anche come la "Città dei tre campanili". Simbolo del Comune di Andria e di tutta la Puglia è il Castel del Monte, situato su una collina fuori dall'abitato, monumento dichiarato facente parte dei "patrimoni dell'umanità" dall'UNESCO. La Città di Andria fa parte dell'Associazione nazionale città dell'olio, associazione di enti pubblici italiani senza scopo di lucro. L'associazione nasce nel 1994 nel comune di Larino (CB) ed ha come scopi principali la promozione dell'olio extra vergine d'oliva ed i territori di produzione; la divulgazione della cultura dell'olio e in particolare dell'olio di qualità; la tutela e promozione dell'ambiente e del paesaggio olivicolo; la valorizzazione delle denominazione d'origine e garanzia del prodotto ai consumatori.

La città di Andria è situata sul pendio inferiore delle Murge, a 151 metri sul livello del mare e a 10 km dal Mare Adriatico. Ha una superficie di 408 km². Nei pressi di Andria vi è una forte depressione carsica, o dolina chiamata Gurgo. Si ritiene che, all'interno del Gurgo, le numerose grotte fungessero da ipogei, mentre la Grotta della Trimoggia fosse adibita al culto mariano. Il territorio è connotato, altresì, da alcune "lame", incisioni paleo-torrentizie in secca. La lama più importante è denominata Ciappetta Camaggio ed è il letto di un antico fiume chiamato Aveldium. Dodicimila ettari del territorio comunale sono inclusi nel Parco Nazionale dell'Alta Murgia, istituito nel 2004.

La struttura economica è caratterizzata dalla presenza importante del settore primario, dell'industria e del commercio.

Il settore primario conta numerosissime micro-imprese agricole di tipo familiare. Sono presenti nel territorio attività di trasformazione e di lavorazione di prodotti agricoli, soprattutto di prodotti lattieri caseari, tra i quali la famosa "Burrata di Andria", nonché attività volte alla produzione di olio e vini (importante presenza di vitigni autoctoni). Da ricordare i marchi DOC Castel del Monte e DOP Terra di Bari.

Per quanto riguarda l'industria, le piccole imprese sono inserite nel settore commerciale (ingrosso e dettaglio), manifatturiero, seguito da quello relativo alle attività immobiliari ed alle costruzioni. In particolare, le aziende del tessile – abbigliamento costituiscono una componente importante dell'economia andriese. Il sistema calzaturiero risulta attualmente in crisi a causa della crescente competitività dai paesi asiatici.



Superficie: Km² 402,88

Densità: Ab./Km² 241,19

Risorse idriche

n. 1 Canale (Ciappetta - Camaggio)

Strade

Statali

Km. 29,75

Provinciali

Km. 117,00

Comunali

Km. 187,00

Vicinali

Km. 233,00

Autostrade

Km. 19,00

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)



Aumentano i rischi per la crescita globale e si intensificano le pressioni inflazionistiche

Accelera il processo di normalizzazione delle politiche monetarie negli Stati Uniti e peggiorano le condizioni finanziarie

Agenda 2030 dell'ONU



Nell'area dell'euro si attenua la crescita e sale ulteriormente l'inflazione

Nell'anno 2023 si è assistito al rialzo dei tassi di riferimento da parte della BCE con l'obiettivo di ridurre, a medio termine, l'inflazione. I tassi non sono stati ridotti sebbene, negli ultimi mesi, si sia registrata una riduzione dell'inflazione.

Priorità della Commissione Europea 2019-2024: primo continente ad impatto climatico zero; più opportunità grazie a una nuova generazione di tecnologie; lavorare per l'equità sociale e la prosperità; rafforzare la nostra leadership mondiale responsabile; proteggere i nostri cittadini e i nostri valori; coltivare, proteggere e rafforzare la nostra democrazia.

*La ripresa europea, che può contare sullo strumento "Next Generation EU" e su un rinnovato **Quadro Finanziario Pluriennale 2021-2027 (QFP)**, per un totale di 2,018 miliardi di euro*

*Vincoli di bilancio Europei e **RACCOMANDAZIONE del Consiglio per l'Italia figura nel documento n. 9759/22***



Il Governo italiano fissa obiettivi, risorse e riforme del PNRR, PNA da cui derivano vincoli e opportunità per gli Enti Locali

In Italia nel 2023 il PIL ha registrato una crescita dell'1,2% circa, trainata dalla domanda interna che contribuisce positivamente per 1 punto percentuale

Nello scenario di base il PIL continua a crescere con moderazione nel prossimo biennio e l'inflazione si riduce progressivamente nel 2024 e nel 2025

I consumi hanno recuperato, la dinamica degli investimenti si è indebolita

Il saldo di conto corrente risente della bilancia energetica

Il rialzo dell'inflazione si estende ai prezzi alimentari e ai servizi

Le condizioni di accesso al credito sono divenute meno favorevoli e quelle del mercato finanziario italiano sono nettamente peggiorate



La Regione Puglia attraverso il Documento di Economia e Finanza Regionale 2024-2026 (DCR 181 del 28/11/2023) definisce gli obiettivi strategici, che si inseriscono nel quadro della programmazione nazionale, e hanno specifici impatti anche sugli enti locali territoriali

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Composizione Organi di indirizzo

A seguito delle elezioni amministrative svoltesi nelle giornate del 20 e 21 settembre 2020, seguite dal ballottaggio del 5 ottobre 2020, si è avuto un rinnovamento della compagine politica e, dunque, degli organi di indirizzo politico.

La Giunta è composta da **n. 9 Assessori**, oltre al Sindaco.

Il Consiglio Comunale è composto da **n. 32 Consiglieri Comunali**, oltre al Sindaco.



Giunta Comunale



Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2024-2026](#) e la relativa [Nota di aggiornamento \(Allegato 1\)](#).

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO”

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.

Le Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il “miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio”.

In generale, può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Il Valore Pubblico si riferisce sia al miglioramento degli impatti esterni prodotti dall'Amministrazione verso l'utenza ed i diversi stakeholder, sia del benessere e della soddisfazione interne all'Ente (persone, organizzazione, relazioni); è, dunque, generato quando le risorse a disposizione sono utilizzate in modo efficiente e riescono a soddisfare i bisogni del contesto socio-economico in cui si opera.

In particolare, un Ente crea Valore Pubblico in senso stretto ed ampio.

Un ente crea Valore Pubblico in senso stretto quando impatta complessivamente in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere rispetto alla loro baseline (IMPATTO DEGLI IMPATTI).

Un ente crea Valore Pubblico in senso ampio quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite BES e SDGs (PERFORMANCE DELLE PERFORMANCES).

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori performance di efficacia quanti- qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Linee strategiche di mandato 2020-2025 ([Allegato 2](#)) consultabili in via sintetica a questo [link](#).

La **PA crea Valore se consegue un miglioramento** congiunto **degli impatti esterni** (economico-sociale-ambientale dei destinatari delle politiche e dei servizi) **ed interni** (salute dell'ente): **per creare Valore verso i cittadini**, favorendo la possibilità di generarlo anche per quelli futuri, l'ente deve essere efficiente ed efficace, tenuto conto della quantità e qualità delle risorse disponibili.

Il Comune di Andria considera **l'incremento del Valore Pubblico** l'obiettivo **delle performance individuali ed organizzative** e lo trasforma nel principale strumento per finalizzare queste ultime verso la realizzazione delle linee programmatiche di mandato del Sindaco (*performance istituzionali o impatti promessi*), nonché verso il miglioramento effettivo delle condizioni di vita dell'ente (*impatti effettivi interni o salute*) e dei suoi utenti e stakeholder (*impatti effettivi esterni*).

Per evitare che il perseguimento delle performance attese, ad opera dei dipendenti e dirigenti (*performance individuali*) per il tramite delle unità organizzative di appartenenza (*performance organizzative*), si trasformi in attività scomposte, adempimentali e/o autoreferenziali, occorre **mettere a sistema le performance e finalizzarle verso la creazione di Valore Pubblico**.

Sarà quindi il Valore Pubblico a guidare le performance, sia in fase di programmazione che di misurazione e valutazione.

LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI ANDRIA

Il Comune di Andria individua **undici linee di valore pubblico corrispondenti alle undici linee di mandato, da cui sono scaturiti gli** obiettivi strategici contenuti nel Documento unico di programmazione e nella sua nota di aggiornamento:

- Linea 1: PERSONALE;
- Linea 2: AMBIENTE;
- Linea 3: WELFARE;
- Linea 4: CULTURA E ISTRUZIONE;
- Linea 5: GIOVANI;
- Linea 6: GOVERNO DEL TERRITORIO;
- Linea 7: OPERE PUBBLICHE E BENI COMUNI;
- Linea 8: TURISMO, AGRICOLTURA 3.0 e COMMERCIO;
- Linea 9: SPORT;
- Linea 10: SICUREZZA E LEGALITÀ;
- Linea 11: POLITICHE DI BILANCIO.

L'Ente intende misurare l'impatto delle linee di valore pubblico attraverso il sistema dettagliato nella sezione 4 Monitoraggio.

SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE"

La sottosezione "Performance", in conformità al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009, è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione. Essa indica:

- gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- gli obiettivi di digitalizzazione;
- gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione;
- gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

I contenuti di detta sezione sono riconducibili a:

- gli Obiettivi Istituzionali dell'Amministrazione, approvati per l'annualità 2023 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 27 aprile 2023 e confermati per l'annualità 2024 con la deliberazione n. 3 del 23/01/2024 di approvazione del NADUP 2024-2026, opportunamente aggiornati e illustrati nella Sottosezione "Performance" del presente P.I.A.O.;
- gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2024-2026, allegato al presente atto [\(Allegato 3\)](#);
- gli obiettivi tesi a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere adottati con il Piano delle Azioni Positive 2024-2026, allegato al presente atto [\(Allegato 4\)](#);
- gli obiettivi di digitalizzazione e gli strumenti individuati al fine di realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione, attraverso lo Sportello Telematico Polifunzionale, consultabile al presente [link](#), oltre agli annuali obiettivi di accessibilità, approvati con deliberazione della G.C. n. 36 del 28/02/2024, [qui](#) consultabili.
- L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 251 del 28/12/2023, ha approvato il Piano Triennale per la Transizione al Digitale del Comune di Andria per gli anni 2022-2024, [qui](#) consultabile.

Inoltre, al fine di realizzare gli obiettivi di performance sopra enucleati, l'Amministrazione ha a disposizione le risorse strumentali e informatiche così come rappresentate nell'[Allegato 3.1](#), le risorse umane [qui](#) consultabili, nonché le risorse finanziarie come da P.E.G. 2024/2026 approvato con deliberazione della G.C. n. 35 del 28/02/2024, [qui](#) consultabile .

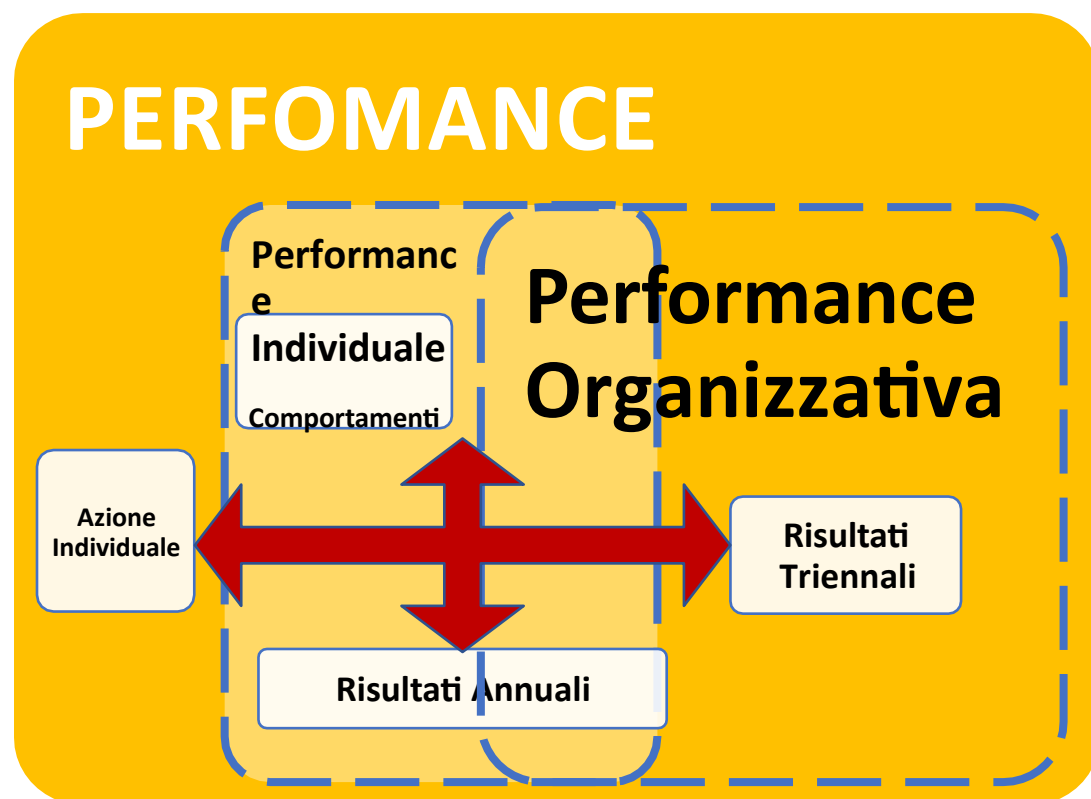


PERFORMANCE

Secondo il D.lgs. 150/2009, modificato dal D.lgs. 74/2017, e le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, le performance sono di due tipi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La **performance individuale** è l'insieme dei *risultati* conseguiti e dei *comportamenti* agiti da parte degli individui che operano nell'ente, ossia il contributo dei singoli al conseguimento delle performance organizzative.

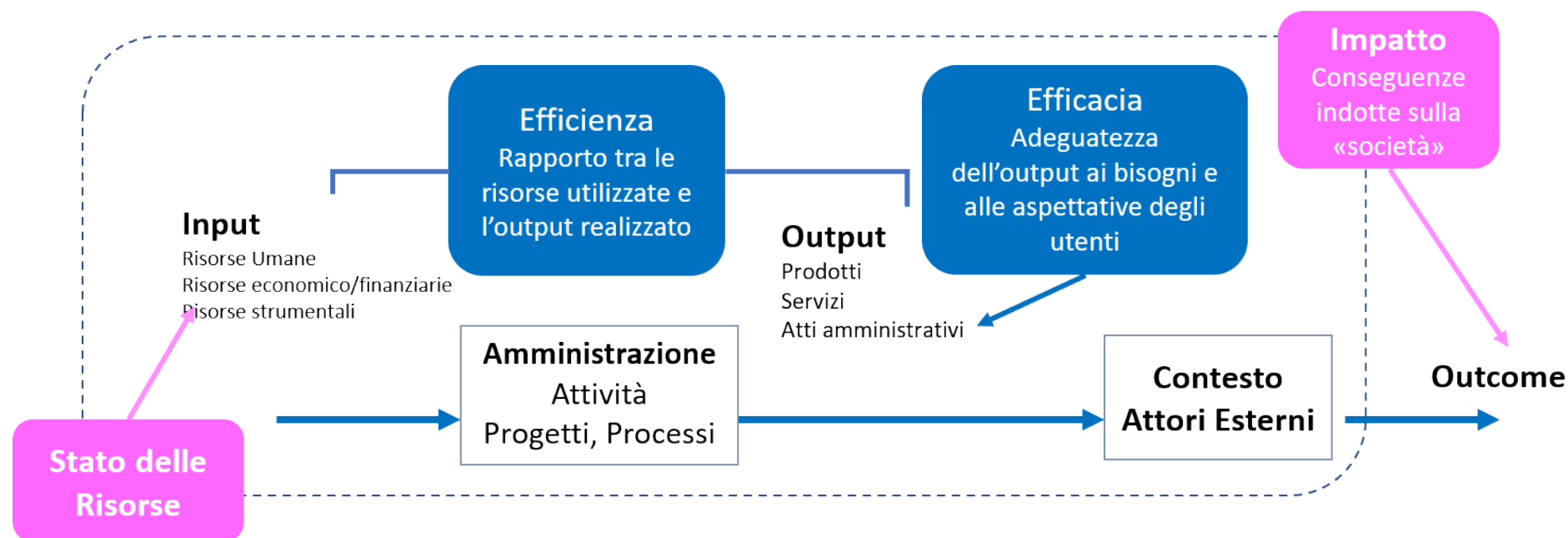


Le azioni dei singoli influenzano la performance dell'intera organizzazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

La **performance organizzativa** è l'insieme dei *risultati dell'ente e delle sue unità organizzative, dei suoi progetti e processi trasversali*. Essa permette di programmare, misurare e poi valutare in che modo l'organizzazione, consapevole dello *stato* e della *salute* delle risorse dell'ente, utilizza le

stesse in modo razionale (*efficienza*) per erogare servizi quantitativamente adeguati alle attese degli utenti (*efficacia*), al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder (*impatto*).



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



Sottosezione 2.3 "ANTICORRUZIONE"

La sottosezione fa riferimento agli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190.

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- la valutazione di impatto del contesto interno, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
- la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
- l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
- la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

I contenuti di detta sezione sono esplicitati nei seguenti documenti:

- nelle *"Linee Generali ed obiettivi strategici propedeutici all'adozione del Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza triennio 2021-2023"*, adottati con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 19/03/2021 e confermati per il triennio 2024-2026 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 28/09/2023 (DUP), consultabili al presente [link](#);
- Nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026 che si allega al presente documento **(Allegato 5)**.

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il Comune di Andria adotta il Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT)⁴ all'interno del PIAO, per fornire una valutazione del livello di esposizione dell'amministrazione ai rischi corruttivi ed indicare gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il rischio. Il piano, attraverso l'innalzamento dei livelli di trasparenza, di controllo e di monitoraggio, ha come obiettivi principali quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, di aumentare la capacità di farli emergere e di creare un contesto sfavorevole alla corruzione; ciò costituisce anche una forma di rendicontazione dell'azione pubblica verso i cittadini, le imprese e la collettività sotto il profilo del rispetto dei principi di legalità e imparzialità della pubblica amministrazione.

Il piano si propone, in particolare, di far emergere con più facilità segnali di eventuali rischi di fatti corruttivi e rendere più stretti i legami tra lavoro, etica e legalità; vuol essere strumento strategico di prevenzione e di repressione di tali fenomeni, consentendo agli amministratori e a tutta la struttura di essere più consapevoli dei rischi della corruzione.

L'adozione del piano integra le misure organizzative e regolamentari di cui l'Ente è già dotato, che esplicano una funzione di presidio della legalità da valorizzare, coordinare e sistematizzare nel piano stesso.

Il piano rappresenta un documento programmatico della strategia di prevenzione che individua obiettivi concreti (e conseguentemente responsabili, misure, tempistica e indicatori), finalizzati alla riduzione dei rischi di corruzione nel Comune di Andria.

È uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da monitorare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione, in coerenza con i principi generali e i sistemi di programmazione degli Enti locali.

Il piano si inserisce con i suoi obiettivi e le sue azioni nel ciclo della Performance comunale e nel Piano della Formazione. Sul fronte dell'analisi del rischio poggia sulla banca dati della attività dell'Ente.

SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il piano coinvolge tutti i dipendenti dell'amministrazione e i suoi collaboratori a qualsiasi titolo, nell'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione. Particolare rilevanza rivestono i ruoli:

- **Organi di indirizzo:** assumono un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT.

Più in dettaglio, nel DUP 2024-2026 e nella relativa Nota di Aggiornamento lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nell'ambito di specifici obiettivi strategici. Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno della Sottosezione "Performance", a specifici obiettivi trasversali assegnati ai Dirigenti/Responsabili di Servizio. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance in uso.

- **OIV**, verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (RPCT)** è la figura centrale nella lotta alla corruzione e alla sua prevenzione:

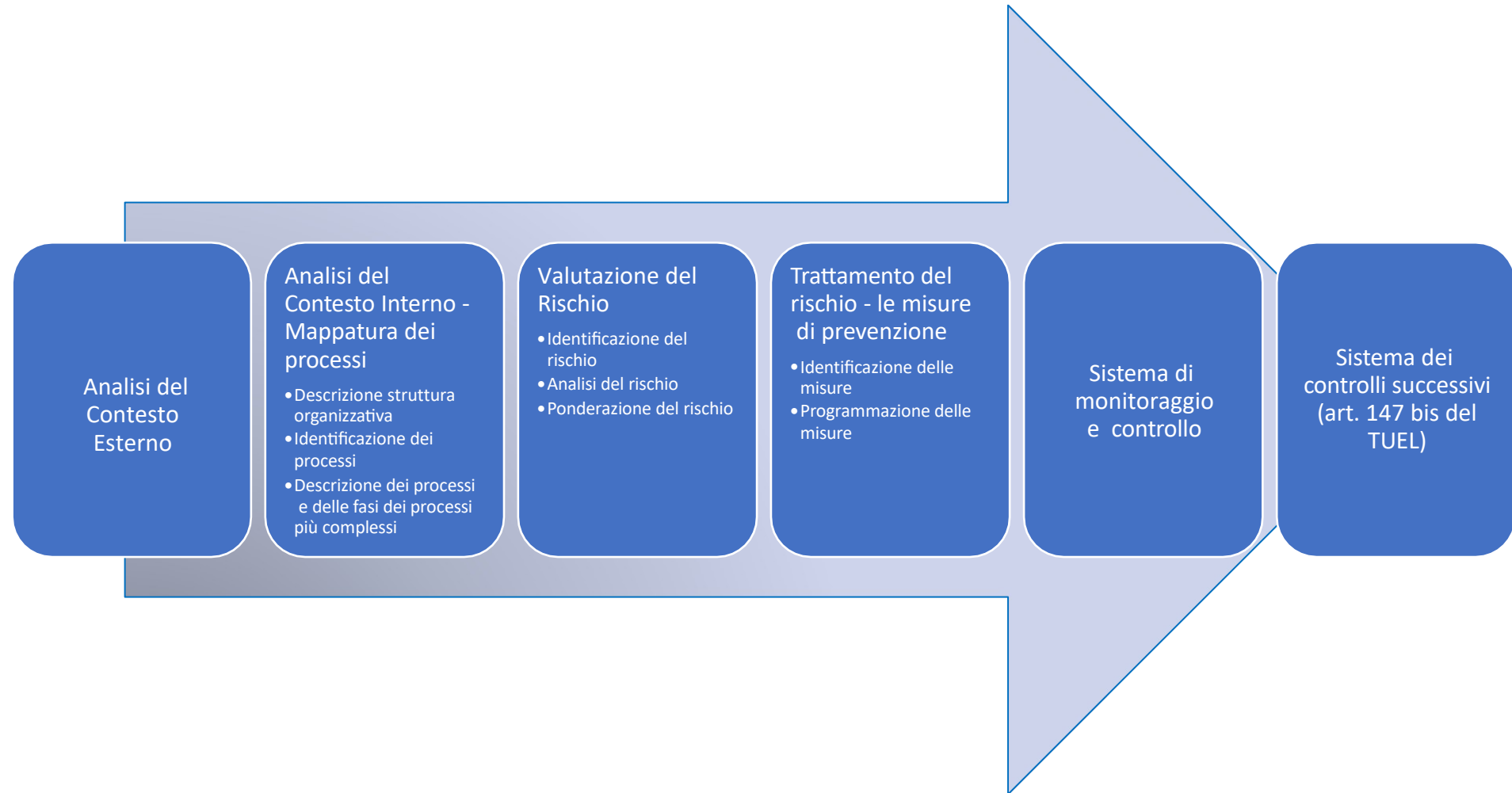
- Il RPCT predispose – in via esclusiva – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), coordinandolo all'interno del PIAO per la necessaria approvazione;
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure;



- il RPCT verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- il RPCT redige la relazione annuale che descrive i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
 - il RPCT cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;
- **Dirigenti e Responsabili**, svolgono una costante attività informativa nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT nonché per l'attuazione delle misure in esso contenute. Svolgono, inoltre, un ruolo essenziale per il reperimento e la pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente in termini di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola nelle fasi di seguito elencate, meglio dettagliate nell'allegata Sottosezione, si rinnova annualmente ed è integrato con le informazioni contenute nel PIAO:



PROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO NEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Comune di Andria già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022, indicando quale primo obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza quello del valore pubblico, obiettivo che 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.

Pertanto, per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Andria, per il triennio 2024-2026, si adopererà per dare attuazione ad obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, così come proposti nel PNA 2022.

In particolare, il tema della prevenzione della corruzione e della trasparenza è sviluppato all'interno dell'obiettivo STRATEGICO N. 1.3 – "Sostenere e promuovere la cultura della legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa." - Obiettivo Operativo n. 2 " Diffondere la cultura della legalità democratica nella politica, nella pubblica amministrazione e sul territorio. promuovere e sostenere la lotta alla corruzione, affermare il valore del principio della trasparenza e favorire la cultura della formazione civile contro le mafie. Sviluppare un adeguato sistema di audit interno. Promuovere la legalità e la trasparenza negli organismi partecipati e nella nomina dei rappresentanti dell'Ente".

Inoltre le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno del Piano della Performance, a specifici obiettivi trasversali affidati annualmente ai Dirigenti. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance.

Si precisa che con deliberazione n. 605 del 19/12/2023, l'Autorità medesima ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA, con il quale è stata ridisegnata la sola Parte Speciale del PNA 2022 in conformità al nuovo Codice dei Contratti approvato con D.Lgs. 36/2023.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Comune di Andria ha attivato e implementato una serie di misure organizzative permanenti, in conseguenza degli obblighi normativi derivanti dai PNA, che riguardano in maniera trasversale tutto l'Ente.

Il loro stato di attuazione viene dunque verificato ed attestato dai Dirigenti con il monitoraggio degli obiettivi inseriti nel PEG e riportato nella relazione della performance ovvero lo stato di attuazione annuale degli obiettivi di PEG con indicazione dei risultati raggiunti in termini di obiettivi per la prevenzione della corruzione e di incidenza in termini di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

I risultati relativi all'attuazione del PTPCT sono contenuti nella relazione annuale elaborata ai sensi dell'art.1, comma 14 della L. n. 190/2012 pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa e dall'ANAC.

Per una trattazione esaustiva delle misure si veda l'allegato Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza ([Allegato 5](#)).

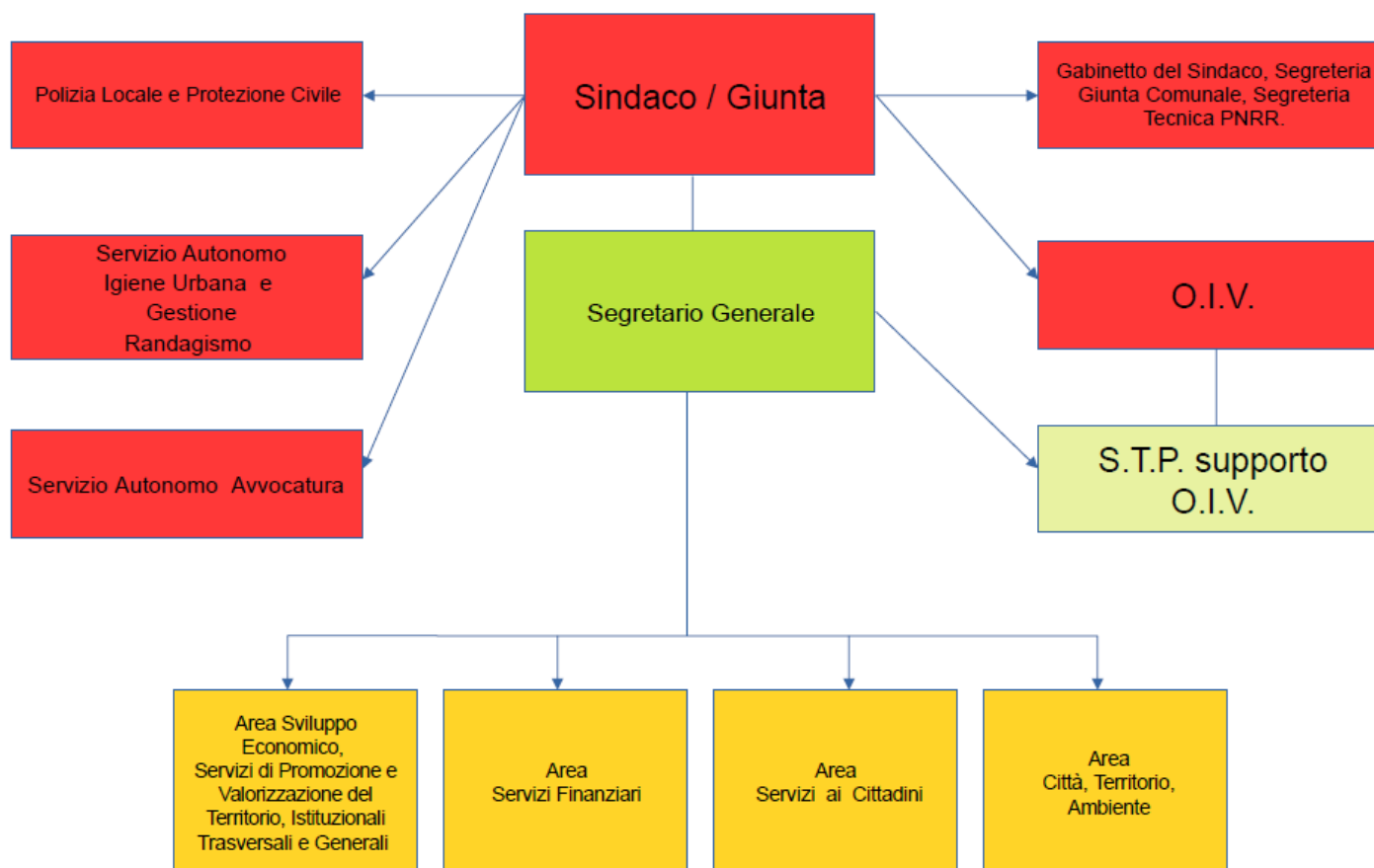
SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il comune di Andria nel corso degli anni 2022 e 2023, a seguito delle elezioni del settembre 2020, ha con propri atti definito il nuovo assetto macro organizzativo. La nuova macrostruttura (di seguito rappresentata) ha prodotto i propri effetti alla data del 01/01/2024.



Per un esame esaustivo della micro-organizzazione si veda l'allegata MACROSTRUTTURA ([Allegato 6](#)), consultabile a questo [link](#).

Dipendenti per annualità:

31/12/2022		31/12/2023	
Categoria	N.	Categoria	N.
Segretario Generale	1	Segretario Generale	1
Dirigenti	4	Dirigenti	8
Funzionari	64	Funzionari	74
Istruttori	119	Istruttori	134
Operatori Esperti	92	Operatori Esperti	79
Operatori	29	Operatori	26
TOTALE	309	TOTALE	322

Il numero dei dipendenti al 31/12/2023, calcolato in base al metodo della tabella 12 del conto annuale, è pari a n. 293,81 unità.

Spesa complessiva gestione del personale¹

Previsione iniziale 2024	Previsione iniziale 2025	Previsione iniziale 2026
€ 13.939.788,33	€ 13.700.913,48	€ 13.458.259,05

¹ Al netto delle spese eterofinanziate.

Per una trattazione esaustiva si veda l'allegato Piano delle Azioni Positive 2024-2026 si veda l'[Allegato 4](#).

Per quanto riguarda gli ambiti di competenza del servizio risorse umane, oltre a proseguire nel consolidamento delle buone prassi, è intenzione lavorare sulle seguenti azioni:

1. Attuazione del Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 25/01/2024, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, e del CDI 2023-2025, sottoscritto il 13/12/2023;
2. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori);

3. Individuazione di ulteriori fabbisogni formativi (di tipo specialistico e trasversale), tenuto conto delle competenze richieste (o che verranno richieste) per l'ottimizzazione delle procedure amministrative e per far fronte alle nuove attività che il Comune si troverà a gestire. Per quanto riguarda il PIANO delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026, elaborato in collaborazione con il CUG, comprende i seguenti obiettivi generali:

1. Parità e Pari Opportunità
2. Benessere Organizzativo
3. Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

Viene consolidata la relazione con il Piano della Performance in quanto gli obiettivi del Piano delle Azioni Positive sono integrati nel Piano della Performance. Sono perciò concreti e contribuiscono alla generazione del valore pubblico.

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

Il Comune di Andria su indirizzo del DUP e in ottemperanza a quanto previsto dal Piano nazionale di ripresa e resilienza ha programmato per il 2024 diciassette obiettivi PNRR (consultabili nell'allegato Piano degli Obiettivi), oltre ad ulteriori obiettivi di natura amministrativa, assegnato alla "Segreteria Tecnica PNRR", all'interno del servizio Gabinetto del Sindaco. Questi obiettivi saranno monitorati in corso d'anno e la loro valutazione concorrerà alla formazione della performance di ente e alla generazione di valore pubblico per l'annualità 2024.

Inoltre, nel Piano della Performance è stato previsto un OBIETTIVO TRASVERSALE in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, così come previsto dal D.L. 13/2023, convertito con L. n. 41 del 21 aprile 2023, che ha introdotto nel testo della norma il nuovo art. 4 bis, "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, Componente 1, del PNRR. Le modalità di attuazione e valutazione del suddetto obiettivo trasversale sono definite in conformità alle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 1/2024.

SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

Il Comune di Andria ha introdotto il lavoro agile al proprio interno a partire dall'anno 2021 quando con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 22/07/2021 è stato approvato il P.O.L.A. 2021/2023, quale risultato di un percorso che ha visto coinvolti i dirigenti, le Posizioni Organizzative e le organizzazioni sindacali.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019/2021 (firmato il 16 novembre 2022) ha introdotto il Titolo IV, rubricato Lavoro a distanza; il legislatore ha inteso infatti affidare alla contrattazione collettiva la disciplina del lavoro agile e da remoto. Il citato CCNL inoltre ha previsto che la materia sia disciplinata da apposito Regolamento che sarà adottato con il necessario coinvolgimento delle parti sindacali e degli altri soggetti preposti.

Gli Enti Locali, nell'ambito dei rispettivi regolamenti organizzativi, condivisi con le parti sociali, in perfetta aderenza con la riserva di legge relativa di cui all'articolo 97 della Costituzione, dovranno disciplinare tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sulla base di un accordo individuale e volontario, previa ricognizione delle attività che possono essere espletate in modalità agile, assicurando comunque che la prevalenza dell'attività prevista contrattualmente venga svolta in sede.

L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 25/01/2024, ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto.

Coerentemente con quanto previsto dalla vigente normativa il Regolamento adottato dall'Ente garantisce che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Infatti il comma 1 dell'art. 4 espressamente prevede, tra le condizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, che non sia "[...] *pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente [...]*". A ciò si aggiunga che il comma 3 del medesimo articolo 4 prevede che "[...] *I dirigenti non possono autorizzare il lavoro agile ed il lavoro da remoto ad un numero di lavoratori che ecceda il 15% della dotazione dei dipendenti assegnati ad ogni singola Area, fatta salva la necessità di garantire la presenza di almeno un dipendente per ogni singolo Ufficio [...]*".

Inoltre l'articolo 7 comma 2 del Regolamento, coerentemente con quanto stabilito dal CDI sottoscritto il 13/12/2023 (cfr. art. 25) ha previsto fino ad un massimo di 8 giornate mensili, di norma, non più di due a settimana e non nelle giornate di rientro, salvo, in tale ultima ipotesi, deroga motivata del Dirigente.

Si rappresenta che l'eventuale applicazione della Direttiva Zangrillo inerente al Lavoro Agile del 29/12/2023 e le relative modalità saranno concertate con le organizzazioni sindacali in sede di contrattazione decentrata per l'anno in corso.

Obiettivi e finalità del Lavoro Agile (art. 1 Regolamento)

Il Lavoro Agile all'interno del Comune di Andria risponde alle seguenti finalità:

Promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei lavoratori, in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo, nonché la fiducia, la delega e la capacità di gestione del tempo in rapporto agli obiettivi specifici dell'attività lavorativa dei responsabili e delle figure quadro

Consolidare le competenze manageriali nell'organizzazione del lavoro per obiettivi svolto dai collaboratori e nella concomitante valutazione step-by-step di tali obiettivi

Favorire altresì, attraverso lo sviluppo della cultura gestionale orientata al risultato e l'utilizzo crescente delle ICT che il lavoro agile implica, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, in primo luogo quella rivolta direttamente al cittadino

Favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi, percorrenza e inquinamento

Agevolare la conciliazione vita-lavoro (work-life balance) di tutti i dipendenti che lo svolgono

Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del Lavoro Agile

Segretario Generale: coordinatore

Dirigenti e EQ: facilitatori motivazionali, promotori dell'innovazione culturale e organizzativa. A tal fine è richiesto loro di rafforzare le capacità manageriali e di leadership, guidando i collaboratori ad un maggior grado di responsabilizzazione e orientamento ai risultati, sviluppando una buona self leadership. I dirigenti individuano il personale che lavora in modalità agile, operando un monitoraggio mirato e costante, al fine di verificare i riflessi del lavoro agile su efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Sono inoltre coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro. Svolgono quindi un ruolo strategico nel complessivo processo di innovazione organizzativa e tecnologica dell'Ente.

Dipendenti: attuatori e in qualche modo sostenitori dell'innovazione culturale e organizzativa, perché senza l'entusiasmo e la voglia di cambiare di tutte le persone coinvolte non si può pensare di arrivare ad un cambiamento a livello sistemico, consapevole e responsabile.

CUG: il Lavoro Agile è strumento – anche – di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che può contribuire in maniera determinante al miglioramento del benessere organizzativo. Ecco perché il ruolo del CUG, sempre coinvolto anche in fase di stesura del regolamento per la

disciplina in via sperimentale del Lavoro Agile, deve continuare ad essere valorizzato e ascoltato.

Organismo paritetico per l'Innovazione (O.P.I.): nell'ambito delle competenze riconosciute nel vigente CCNL, con particolare riguardo al coinvolgimento dell'Organismo nei processi di innovazione organizzativa correlati all'implementazione del Lavoro Agile.

Organismo Indipendente di Valutazione: ruolo cruciale e ancora più determinante quando si parla di Lavoro Agile, perché occorre superare il paradigma del controllo a favore della valutazione dei risultati.

OOSS: già coinvolte in fase di adozione del Regolamento per il Lavoro Agile in via sperimentale, continueranno ad essere coinvolte ed aggiornate anche nel percorso che porterà all'approvazione del nuovo Regolamento.

Responsabile della Transizione al Digitale (RTD): per quanto riguarda la collaborazione e l'integrazione tra quanto già programmato nell'ambito dei progetti di trasformazione digitale dell'Ente e gli obiettivi dello smart working, soprattutto con riguardo all'implementazione dei processi smart-lavorabili.

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

Come declinato nell'art. 4, comma 1, lett. c) del Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base Della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Il piano del fabbisogno 2024-2026 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2024-2026 e con gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale 2024-2026. La proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2024-2026, è stata preventivamente asseverata del Collegio dei Revisori dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Calcolo degli spazi assunzionali

Così come definito dalla norma, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dal rendiconto 2022 (ultimo rendiconto approvato), nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Andria, al 31 dicembre 2022, sono n. 98.149 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,60%;

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dall'ultimo rendiconto approvato, che è quello del 2022, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Andria, al 31 dicembre 2022, sono n. 98.149 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica “g) comuni con popolazione compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti” della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,60%;
- Comune di Andria si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE, calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati, risulta pari a 16,81% e precisamente:
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021-2022) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 69.981.041,79;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2022 risulta pari a € 11.761.300,78;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 16,81%, collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,60%;
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del D.L. 34/2019 che, per il comune di Andria, per l'anno 2024 è pari al 16% della spesa del personale 2018.

Incremento massimo consentito della spesa del personale per nuove assunzioni	
2024	€ 2.245.968,48 (consuntivo 2018*16%)

- Per l'anno 2025 tale incremento non è più consentito dalla normativa.
In tale annualità la capacità assunzionale massima dell'Ente sarà pari ad € 507.015,13*.

*Nel limite del 33% della capacità assunzionale dell'Ente, giusta deliberazione di Consiglio Comunale n. 56/2018 (Piano di Riequilibrio).

Per una trattazione puntuale si veda l'allegato Piano triennale dei fabbisogni del personale ([Allegato 8](#)).

Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

La prima parte del Piano riguarda il completamento del piano 2023-2025 a seguito della verifica del mantenimento del fabbisogno e dell'autorizzazione da parte di COSFEL; la seconda parte invece riguarda il fabbisogno stimato per il periodo 2024-2026, tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente, definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue.

A fianco di ciascun posto, è indicata la modalità di copertura. Le assunzioni dall'esterno potranno essere effettuate sia mediante nuovo concorso, sia facendo ricorso a graduatorie esistenti di questo Ente, ovvero mediante concorso di altre amministrazioni, previo accordo, oppure anche mediante utilizzo di graduatoria di altri enti.

La definitiva assegnazione del personale assunto a tempo indeterminato ai servizi dell'ente non sarà determinata dalla provenienza del personale cessato ma dagli effettivi fabbisogni definiti con atti successivi (PEG), a seguito dell'espletamento di procedure di mobilità interna per una più efficiente allocazione nell'Ente del personale in servizio. È comunque sempre possibile prevedere, prima del concorso o comunque prima dell'avvio della procedura indicata a fianco di ciascun posto, per esigenze di economicità e per una migliore allocazione e valorizzazione del personale in servizio all'interno dell'Ente, la mobilità interna previo avviso.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

- a seguito di interventi legislativi che incidano sulle fasi preliminari o successive al reclutamento di personale e sui procedimenti selettivi;
- su motivata richiesta dei Dirigenti competenti di procedere all'assunzione di unità di personale di categoria inferiore o di diverso profilo professionale rispetto a quanto indicato, con altra tipologia contrattuale, oppure per sostituzione di personale a tempo indeterminato dimissionario o trasferito, esclusivamente in riduzione oppure a invarianza della spesa.

Completamento piano del fabbisogno 2023-2025

COMUNE DI ANDRIA

ALLEGATO B1

PROGRAMMAZIONE 2023 IN CORSO				
N. UNITÀ				
		ASSUNZIONI ESTERNE TEMPO INDETERMINATO PIENO		
	QUALIFICA / MODALITÀ RECLUTAMENTO			
2	CATEG. B - MESSI NOTIFICATORI / CONCORSO / ATTINGIMENTO ALTRE GRADUATORIE / - ATTINGIM ARPAL - GRADUATORIA PUBBLICA	TEMPO INDETERMINATO PIENO		
3	ISTRUTTORE TECNICO CAT. C DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		
3	FUNZIONARIO TECNICO cat. D DA RECLUTARE CON PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITA' / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		
8	TOTALE			
		ANNO 2023 *** PROGRESSIONI VERTICALI ART. 3 D.L. 80/2021 (MAX 50% DELLE ASSUNZIONI TOTALI)		
12	CAT. C – ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	-
5	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO E/O CONTABILE	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	-
2	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	TEMPO INDETERMINATO PIENO	POLIZIA LOCALE	-
2	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	-
3	CAT. C ISTRUTTORE TECNICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	-
2	COLLABORATORE PROFESS. AMMINISTRATIVO (PASSAGGIO DA CAT. "A" A CAT "B")	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI TECNICI	-
1	CAT. D ** ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	TEMPO INDETERMINATO PIENO	C.E.D.	-
27	TOTALE UNITÀ INTERNE			
	N.B.: PER SETTORI AMMINISTRATIVI SI INTENDONO TUTTI I SETTORI ESCLUSI I SETTORI TECNICI.			

COMUNE DI ANDRIA

ALLEGATO B

		DETTAGLIO ASSUNZIONI PROGRAMMATE CON SPECIFICAZIONE DELLE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO E DELLA SPESA SU BASE ANNUA			
		ASSUNZIONI ESTERNE			
N. UNITÀ		ANNO 2024 PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE			RATEO SPESA
		ASSUNZIONI ESTERNE			
8	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE CAT. C DA RECLUTARE CON SCORRIMENTO GRADUATORIA ANNI PRECED. / PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITÀ / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		235.398,69	DA APRILE/2024 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITÀ OBBLIGATORIA 162.968,33
1	FUNZIONARIO TECNICO DA RECLUTARE ATTRAVERSO PROCEDURA DI MOBILITÀ	TEMPO INDETERMINATO PIENO		31.931,10	DA DICEMBRE/2024 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITÀ OBBLIGATORIA 2.660,93
1	FUNZIONARIO ESPERTO IN PROGETTAZIONE ED ANIMAZIONE TERRITORIALE DA ACQUISIRE TRAMITE DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITÀ PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITÀ 1, AZIONE 1.1.2.	TEMPO INDETERMINATO PIENO	ASSUNZIONE ETEROFINANZIATA – AGENZIA PER LE POLITICHE DI COESIONE	-	
1	FUNZIONARIO SPECIALISTA IN ATTIVITÀ AMMINISTRATIVE E CONTABILI DA ACQUISIRE TRAMITE DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITÀ PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITÀ 1, AZIONE 1.1.2.	TEMPO INDETERMINATO PIENO	ASSUNZIONE ETEROFINANZIATA – AGENZIA PER LE POLITICHE DI COESIONE	-	
1	FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO DA ACQUISIRE TRAMITE DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITÀ PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITÀ 1, AZIONE 1.1.2.	TEMPO INDETERMINATO PIENO	ASSUNZIONE ETEROFINANZIATA – AGENZIA PER LE POLITICHE DI COESIONE	-	
1	PORTA VOCE STAFF SINDACO EX CAT. D A TEMPO PIENO E DETERMINATO EX ART. 90 D. LGS. 267/2000 –	TEMPO DETERMINATO E PIENO		-	DA SETTEMBRE/2024 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITÀ OBBLIGATORIA 8.923,08
9	ISTRUTTORE DI VIGILANZA DA RECLUTARE CON SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO BANDITO ANNO 2023 // PROCEDURA CONCORSUALE / MOBILITÀ / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		277.488,44	DA SETTEMBRE/2024 PREVIA PROCEDURA DI MOBILITÀ OBBLIGATORIA 85.381,06
22	TOTALE UNITÀ ESTERNE	TOTALE BUDGET ASSUNZIONI ESTERNE		544.818,24	259.933,39

Piano del fabbisogno 2024-2026

		ANNO 2024 *** PROGRESSIONI VERTICALI TRAMITE RISORSE RIVENIENTI DALLO 0.55% M.S. 2018				
0	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO / CONTABILE (PASSAGGIO DA ex CAT. C A ex CAT. D)	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	-	-	-
12	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (PASSAGGIO DA ex CAT. B A ex CAT. C)	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	21.849,40		10.924,70
27	COLLABORATORE PROFESS. AMMINISTRATIVO (PASSAGGIO DA CAT. "A" A CAT "B")	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	-		-
39	TOTALE UNITÀ INTERNE					
61	TOTALE RISORSE UMANE PROGRAMMATE					
		TOTALE BUDGET ASSUNZIONI PROGRESSIONI VERTICALI		21.849,40		
	TOTALE UTILIZZO BUDGET ANNO 2024			566.667,63		
	CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2024			810.000,00		
	SALDO			243.332,37		270.858,09
	ALTRE MODALITÀ NON ASSOGGETTATE AD AUTORIZZAZIONE COSFEL					
1	CONVENZIONE IN ENTRATA EX ART. 23 CCNL 16/11/2022 CON ALTRA P.A. - N. 1 CAT. C - AREA ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI 30 ORE	NON ASSOGGETTATE AD AUTORIZZAZIONE COSFEL			DA APRILE 2024	22.068,63
	SALDO GENERALE 2024					292.926,71

N. UNITÀ		ANNO 2025			RATEO SPESA
3	ISTRUTTORE TECNICO CAT. C DA RECLUTARE CON SCORRIMENTO GRADUATORIA VIGENTE NELL'ENTE CONCONSO BANDITO ANNI PRECED. / PROCEDURA CONCONSUALE / MOBILITÀ / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		88.274,51	44.137,25
6	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE CAT. C DA RECLUTARE CON SCORRIMENTO GRADUATORIA ANNI PRECED. / PROCEDURA CONCONSUALE / MOBILITÀ / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		176.549,02	88.274,51
5	ISTRUTTORE DI VIGILANZA DA RECLUTARE CON SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCONSO BANDITO ANNO 2023 // PROCEDURA CONCONSUALE / MOBILITÀ / ATTINGIMENTO GRADUATORIE ALTRI ENTI	TEMPO INDETERMINATO PIENO		154.160,24	77.080,12
14	TOTALE UNITÀ ESTERNE	TOTALE BUDGET ASSUNZIONI ESTERNE		418.983,77	209.491,89
		ANNO 2025 *** PROGRESSIONI VERTICALI TRAMITE RISORSE RIVENIENTI DALLO 0.55% M.S. 2018			
2	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA (PASSAGGIO DA ex CAT. C A ex CAT. D)	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	5.012,53	2.506,27
5	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO / CONTABILE (PASSAGGIO DA ex CAT. C A ex CAT. D)	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	12.531,33	6.265,67
3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (PASSAGGIO DA ex CAT. B A ex CAT. C)	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	5.462,35	2.731,17
0	COLLABORATORE PROFESS. AMMINISTRATIVO (PASSAGGIO DA CAT. "A" A CAT "B")	TEMPO INDETERMINATO PIENO	SETTORI AMMINISTRATIVI	-	-
10	TOTALE UNITÀ INTERNE				
24	TOTALE RISORSE UMANE PROGRAMMATE				
		TOTALE BUDGET ASSUNZIONI PROGRESSIONI VERTICALI		23.006,22	
		TOTALE UTILIZZO BUDGET ANNO 2025		441.989,99	
		CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2025		507.015,13	
		SALDO		65.025,14	
N. UNITÀ		ANNO 2026			RATEO SPESA
*****	*****	*****	*****	*****	*****

I profili inseriti nel fabbisogno hanno una caratterizzazione generica che ne determina in modo univoco l'area di attività. L'effettiva denominazione dei profili sarà determinata in sede di adozione degli atti di reclutamento. Le azioni come su dettagliate sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Andria.

COMUNE DI ANDRIA				ALLEGATO G
CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO CON INDICAZIONE DELLA DURATA, PROFILO PROFESSIONALE E RELATIVA SPESA PER L'ANNUALITÀ 2024				
PROFILO PROFESSIONALE	UNITÀ	NUMERO MESI ANNO 2024	COSTO x 2024	COSTO ANNUO
ASSISTENTE SOCIALE – CAT. D (scadenza 31/12/2024) ETEROFINANZIATI PROGETTI PON / PAL	4	12	138.904,32	138.904,32
ISTRUTTORI AMMIN.VO CONTABILE – EX CAT. C (scadenza 31/10/2024) ETEROFINANZIATI PROGETTI PON / PAL	4	12	127.444,00	127.444,00
FUNZIONARI AMMINISTRATIVI – CAT. D (scadenza 30/06/2026) ETEROFINANZIATI PROGETTI PNRR	4	12	138.904,32	138.904,32
FUNZIONARI TECNICI – CAT. D (scadenza 30/06/2026) ETEROFINANZIATI PROGETTI PNRR	8	12	277.808,64	277.808,64
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMIN.VO - CAT. D - Progetto Agenzia Coesione Sociale * SCADENZA 31/07/2025	1	12	20.256,88	34.726,08
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – CAT. D – PART- TIME 15 ORE IN CONVENZIONE * SCADENZA 28/02/2023	1	12	5.024,03	14.469,20
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO – CAT. D – PART- TIME 30 ORE IN CONVENZIONE * SCADENZA 28/02/2023	1	12	28.938,40	34.726,08
DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110 C. 1 T.U.E.L.	1	12	61.611,80	61.611,80
DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110 C. 1 T.U.E.L.	1	12	61.611,80	61.611,80
DIRIGENTE TECNICO EX ART. 110 C. 1 T.U.E.L.	1	12	61.611,80	61.611,80
		TOTALI	922.115,98	951.818,04

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE

Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, il Comune di Andria considera la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

Il Comune pertanto si pone gli obiettivi di aggiornamento delle competenze specialistiche e dello sviluppo delle competenze trasversali, sia valorizzando le professionalità già presenti, sia individuando percorsi di crescita.

La programmazione delle attività formative, si prefigge, inoltre, di favorire la promozione e il sostegno all'innovazione e allo sviluppo organizzativo e assicurare il costante adeguamento e sviluppo delle competenze dei dipendenti inseriti in ogni area di inquadramento professionale, nel rispetto delle pari opportunità di partecipazione. Di particolare rilevanza, la necessità di favorire la partecipazione alle iniziative formative dei dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro, così come dei dipendenti assunti a tempo determinato, in relazione alle esigenze organizzative e al ruolo ricoperto dal personale in questione.

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2024 a disposizione per le attività formative, disponibile al macroaggregato 103, capitolo 26502 " Spesa per la formazione del personale dipendente ", è di euro 6.000,00.

A seguito della elaborazione del Piano di Formazione di concerto con le Organizzazioni Sindacali e gli altri organismi competenti, si procederà a rimpinguare il suddetto stanziamento come previsto dalla vigente normativa. In tale sede si dovrà dare completa attuazione a quanto previsto dalla Nota prot. 430 del 24 gennaio 2024 con la quale il Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo ha inviato a tutte le Amministrazioni pubbliche le prime indicazioni operative in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale, con riferimento alla Direttiva del 28 novembre 2023, la quale prevede che *"[...] le Amministrazioni Pubbliche sono tenute ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a promuovere un'adeguata partecipazione ad attività di formazione per sé stesso e per il personale assegnato, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue"*.

Inoltre, l'Amministrazione partecipa ai corsi "Valore PA", organizzati dall'INPS, afferenti a molteplici ambiti normativi in materia di agire amministrativo e diritto del lavoro.

A ciò si aggiunga che il Comune di Andria ha aderito all'iniziativa "Syllabus" per la formazione digitale, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della Pubblica Amministrazione e, più in generale, del miglioramento delle qualità dei servizi erogati ai cittadini ed imprese.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?

La **logica piramidale di generazione di Valore** si fonda sulla manovra combinata degli indicatori contenuti nei vari livelli della performance: il valore viene accumulato progressivamente di livello in livello e trova la sua misura sintetica nel vertice.



Con riferimento al monitoraggio delle singole Sotto Sezioni del PIAO, l'Ente provvederà secondo il seguente schema:

Ambito	Modalità di monitoraggio	Owner
Performance	DUP – Rendicontazione semestrale PDP – Rendicontazione annuale	DUP: Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale PDP: Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./OIV
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio semestrale	Dirigenti/Responsabili di Servizio Aut./Segretario Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro Agile	Monitoraggio periodico secondo le previsioni del Piano	Dirigente Servizio Risorse Umane
Fabbisogni di personale	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
Formazione	Monitoraggio periodico	Dirigente Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
Accessibilità e inclusione: PAP	Monitoraggio annuale – relazione CUG	Dirigente Servizio Risorse Umane/CUG

MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

Il Comune di Andria ha gradualmente messo a sistema gli strumenti di programmazione, misurazione e rendicontazione attraverso l'adozione di sistemi informativi e procedure, come ad esempio:

1. Gli obiettivi PEG (di miglioramento, PNRR) incardinati all'interno di obiettivi operativi DUP, sono gestiti (fasi) e rendicontati (fasi e indicatori di risultato) attraverso Report;
2. La mappatura delle attività dell'ente, attraverso indicatori di risultato, costituisce un elemento fondante della misurazione della performance di Ente, ed è stata utilizzata come base di elaborazione sia dei rischi corruttivi, che dei limiti temporali e tecnici per il lavoro remoto;
3. Gli atti dell'ente sono sottoposti a controlli di regolarità amministrativo-contabile con un sistema di estrazione automatizzato che consente di rendicontare i risultati su base annuale.

Grazie alla sinergia fra queste metodologie e quelle di gestione documentale e di bilancio, è possibile raccogliere ed elaborare le informazioni necessarie alla misurazione dell'impatto del Valore Pubblico.

Il Comune di Andria individua undici linee di Valore Pubblico e fissa gli obiettivi strategici che devono contribuire al loro raggiungimento, misurando l'impatto delle linee di valore pubblico in ordine ai seguenti indicatori:

Performance Organizzativa: Risultati misurati attraverso il monitoraggio degli obiettivi, delle loro fasi e di indicatori di risultato;

Performance Individuale: Risultati misurati attraverso il sistema di valutazione in essere per dipendenti e dirigenti;

Stato di salute delle risorse: Risultati misurati attraverso gli indicatori di salute finanziaria, professionale digitale;

Gestione dei Rischi corruttivi e Trasparenza: Risultati misurati attraverso il sistema di analisi dei rischi corruttivi e attraverso i controlli di legittimità periodici e a campione.

INDICE DEGLI ALLEGATI

1 – DUP E RELATIVA NOTA DI AGGIORNAMENTO

2 – LINEE STRATEGICHE DI MANDATO

3 – PIANO DELLA PERFORMANCE

3.1 – RISORSE STRUMENTALI

4 – PIANO DI AZIONI POSITIVE

5 – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

6 – MACROSTRUTTURA

7 – REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE E DEL LAVORO DA REMOTO

8 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE