



Comune di Grottaglie

**PIANO INTEGRATO
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2024/2026**

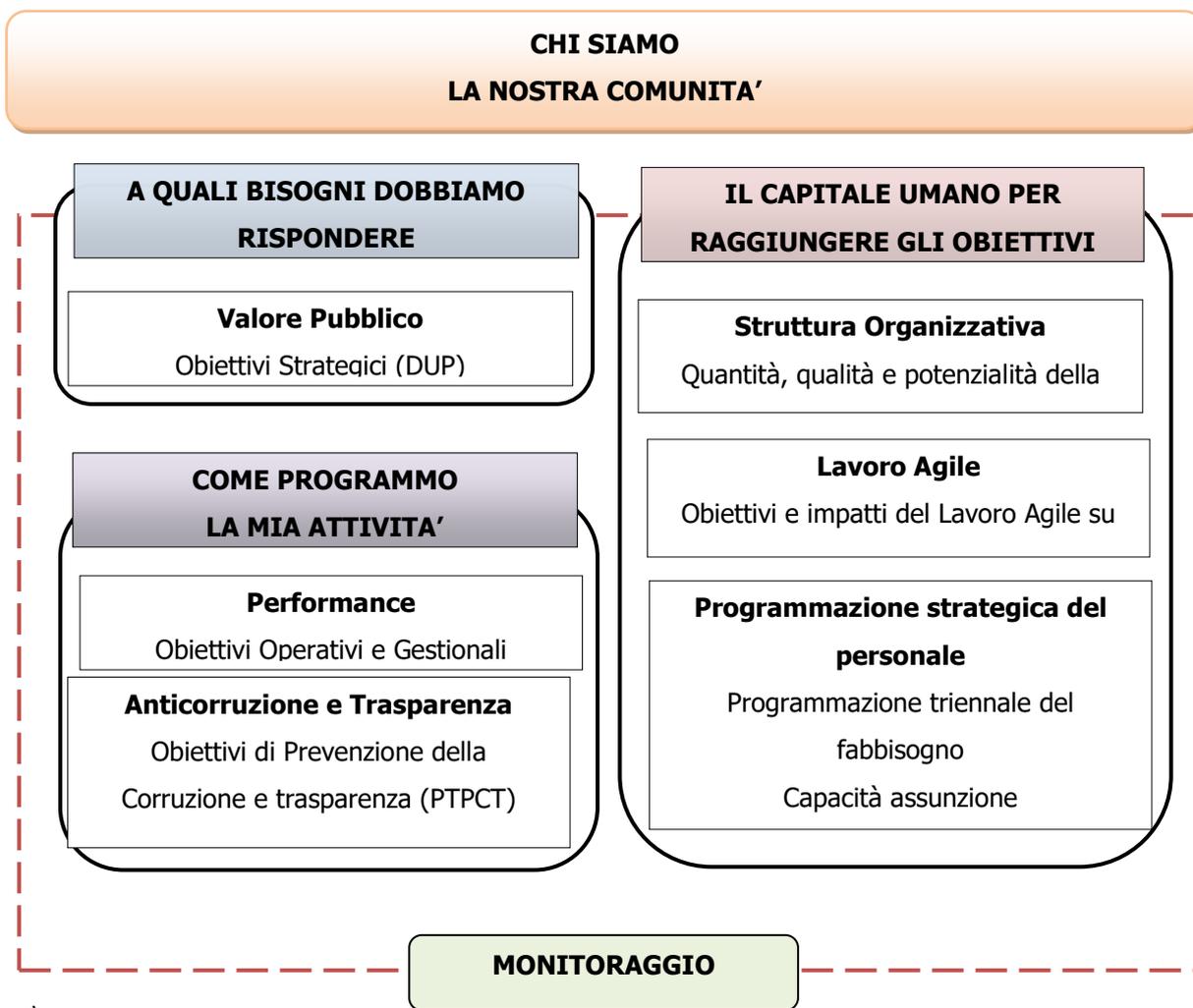
INDICE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE.....	1
Compiti e Responsabilità.....	2
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	3
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE	3
1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	7
2.1 VALORE PUBBLICO.....	9
Politiche dell’Ente	10
2.2 PERFORMANCE	16
2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance	17
Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	32
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	34
SEZIONE 3 CAPITALE UMANO.....	45
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	46
3.1.1 Modello Organizzativo	47
3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative	49
3.1.3 Livello di Responsabilità Organizzativa	50
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	52
3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	53
Piano di Formazione	76
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	81
Allegati.....	85

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO è stato promulgato con l'obiettivo di dotare le pubbliche amministrazioni di un unico strumento di **programmazione integrato**, con il quale sia possibile "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" e consentire un maggior **coordinamento dell'attività programmatoria e una sua semplificazione**.

Struttura e composizione



"... E' lo strumento di riconfigurazione e integrazione (necessariamente progressiva e graduale), sia per realizzare in concreto gli obiettivi per i quali è stato concepito e per accompagnare la "contestualizzazione" unica sul piano formale dei piani ora vigenti con una effettiva integrazione e "metabolizzazione" tramite la progressiva ricerca, sul piano sostanziale, di sinergie, analogie, individuazione e –soprattutto –eliminazione di duplicazioni tra un piano e l'altro e soppressione delle formalità inutili".

(Consiglio di Stato - Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli atti Normativi – febbraio 2022)

Compiti e Responsabilità

Compiti di Redazione	Organo Esecutivo	Segretario	Dirigenti / E.Q.	NdV
Predisposizione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Coordinamento e supporto per la predisposizione del Piao		<input checked="" type="checkbox"/>		
Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione	<input checked="" type="checkbox"/>			
Monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>

Sezione di Programmazione		Sottosezione	Organo Politico	Dirigenti	E.Q.	Segretario Generale	RPCT	NdV
1	Sezione 1 "Scheda anagrafica dell'amministrazione"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sezione 2 "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione"	Sottosezione 2.1: "Valore pubblico"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.2: "Performance"	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 2.3: "Rischi corruttivi e Trasparenza"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Sezione 3 "Sezione Organizzazione e Capitale umano"	Sottosezione 3.1: "Struttura organizzativa"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.2: "Organizzazione del lavoro agile"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Sottosezione 3.3: "Piano triennale dei fabbisogni di personale"	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Sezione 4 "Monitoraggio"	Non contiene sottosezioni	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

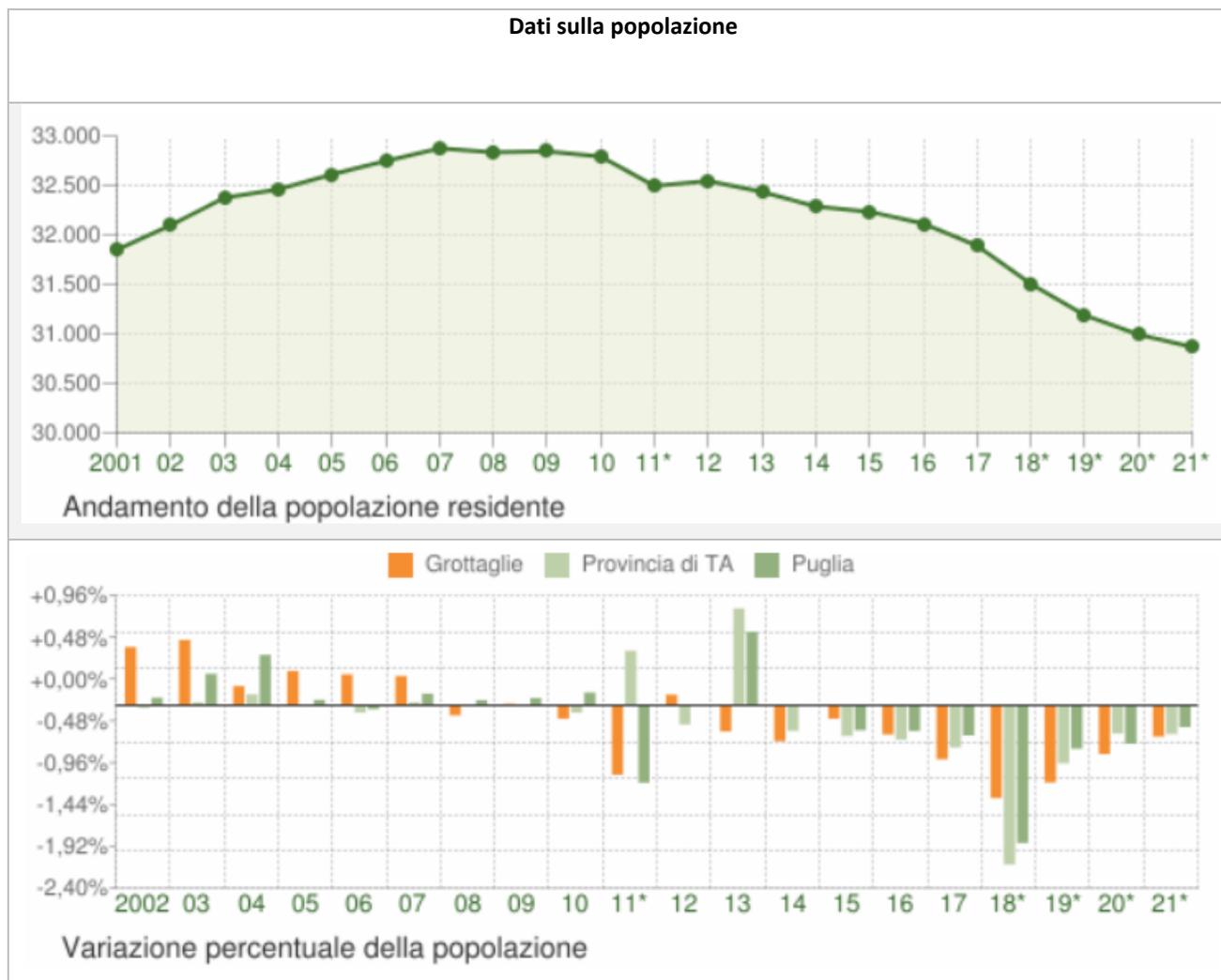
SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

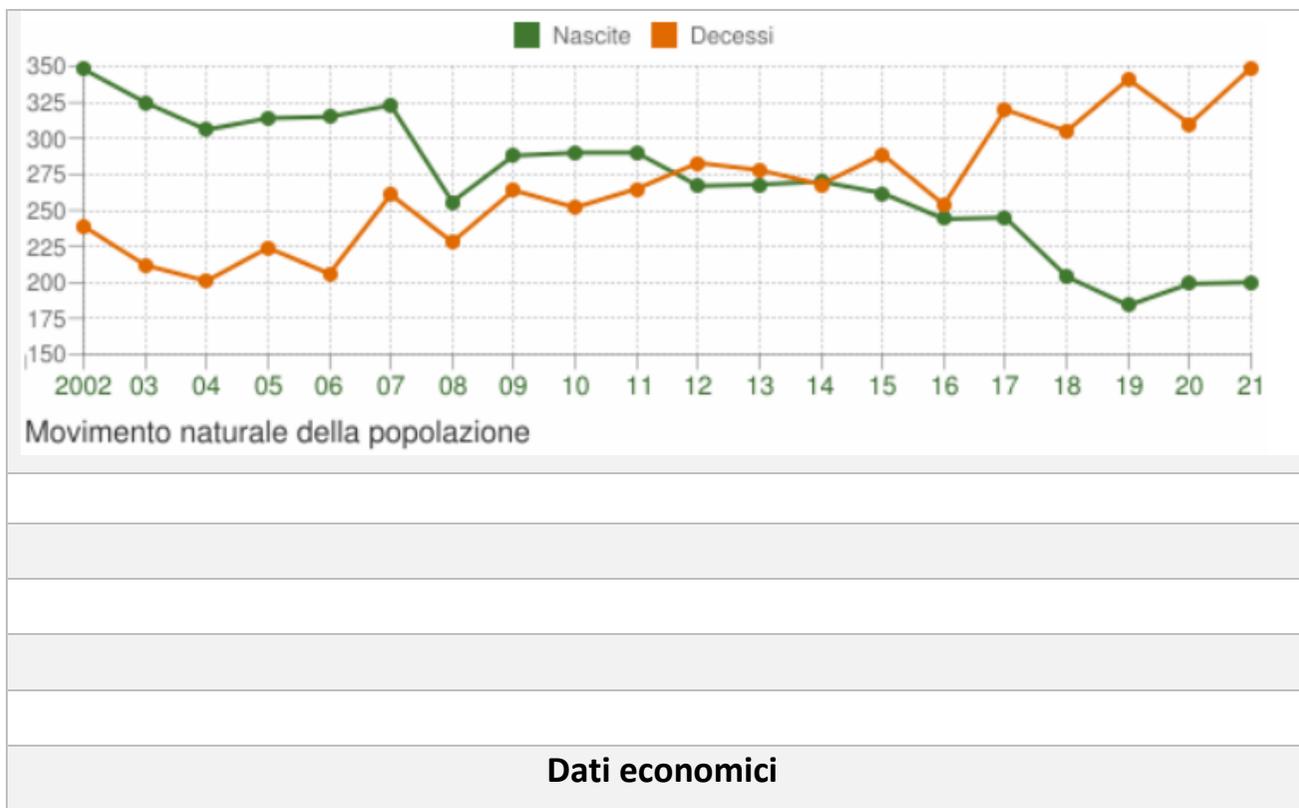
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA ENTE

DENOMINAZIONE ENTE	Comune di Grottaglie
INDIRIZZO	via Martiri D'Ungheria - 74023 Grottaglie (TA)
SINDACO	D'Alò Ciro
PARTITA IVA	00117380733
CODICE FISCALE	00117380733
CODICE ISTAT	073008
PEC	comunegrottaglie@pec.rupar.puglia.it
SITO ISTITUZIONALE	comune.grottaglie.ta.it
ABITANTI (al 31/12/2023)	30.800
DIPENDENTI A T.I. (al 31/12/2023)	74

1.2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

SUPERFICIE totale del Comune	101 km ²
Risorse Idriche	Laghi: 0 Fiumi: 0
Strade	Statali: 14 km Provinciali: 52 km Comunali: 303 km Vicinali: 257 km Autostrade: 0
Strutture scolastiche	Asili nido: n.2, n. 72 posti Scuole materne: n.8, n. 755 posti Scuole elementari: n. 3, n. 1457 posti Scuole medie: n.3, n. 993 posti
Reti	Rete fognaria: 86 km Rete acquedotto: 100 km
Aree verdi, parchi, giardini	n. 104; 089 kmq





Economia Insediata

Distribuzione delle attività commerciali esercitate nel Comune di Grottaglie (Dati al 31.12.2020)

	Settore di attività	Numero
Aziende agricole	olivicolo - vitivinicolo - allevamento	
Aziende artigianato	edile- meccanica - servizi	1.220
Aziende industriali	chimico - meccanico	3
Imprese con più di 100 dipendenti		1

Imprese con più di 50 dipendenti		1
Imprese con meno di 50 dipendenti		1
commercio fisso		850
commercio fisso medie strutture		19
aree pubbliche		625
pubblici esercizi		351
polizia amministrativa		182
Totale		6.693

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

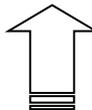
La presente sezione è dedicata ai risultati attesi sviluppati in coerenza con i documenti di programmazione generale e finanziaria con particolare attenzione al valore pubblico, alla performance nei suoi diversi aspetti, nonché alle modalità e alle azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

VALORE PUBBLICO		
VISIONE STRATEGICA	Sindaco e Giunta	Programma di Mandato
INDIRIZZI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS)
OBIETTIVI STRATEGICI	Sindaco e Giunta	D.U.P. (SeS) Missioni

OBIETTIVI OPERATIVI	Comitato di Direzione	D.U.P. (SeO) Programmi
----------------------------	-----------------------	-------------------------------



PERFORMANCE		
OBIETTIVI GESTIONALI (AZIONI)	Dirigenti P.O. Personale	PEG PDO PIANO DELLE PERFORMANCE



ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA		
OBIETTIVI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	Dirigenti P.O. Personale	VALUTAZIONE PONDERAZIONE TRATTAMENTO DEL RISCHIO
OBIETTIVI DI TRASPARENZA	Dirigenti P.O. Personale	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

2.1 VALORE PUBBLICO

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica rispetto ad una baseline, o livello di partenza.

Un ente crea Valore Pubblico 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. In particolare, si vuole declinare il valore pubblico in quattro dimensioni di benessere:

	Benessere Sociale
	Benessere Organizzativo
	Benessere Ambientale
	Benessere Economico

Negli Enti territoriali la definizione dei bisogni della collettività e la produzione dei servizi a beneficio della stessa sono censiti attraverso gli strumenti di programmazione strategica ed economica. Gli obiettivi strategici, operativi e gestionali sono declinati attraverso un percorso top-down che, partendo dagli indirizzi strategici contenuti nelle linee programmatiche, definisce in un processo "a cascata" una mappa logica e programmatica che rappresenta e mette a sistema i legami tra il programma di mandato, le linee strategiche di intervento, gli obiettivi programmatici e gli obiettivi gestionali.

Gli obiettivi strategici rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Missione", rappresentano le finalità di cambiamento di medio/lungo periodo (*outcome* finale) che l'Amministrazione intende realizzare del proprio mandato nell'ambito delle aree di intervento istituzionale dell'Ente Locale.

Gli obiettivi operativi rappresentati nel Documento Unico di Programmazione a livello di "Programma" costituiscono strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici traguardando risultati di breve/medio periodo (*outcome* intermedio).

Di seguito riportiamo lo schema di riferimento degli obiettivi strategici del DUP e la loro collocazione all'interno delle Missioni e degli Indirizzi Strategici come sopra definiti.



Politiche dell'Ente

Per il triennio 2024-2026 sono stati approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 01.12.2023 il Documento unico di programmazione e la nota di aggiornamento allo stesso 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 Missioni del Bilancio.

Indirizzo Strategico	Missione	Obiettivo Strategico	Dimensione di Valore Pubblico
Grottaglie città trasparente e rigenerata	01	Dotare la città di strumenti e regolamenti che garantiscano la trasparenza e la partecipazione	 
Grottaglie città trasparente e rigenerata	01	Il recupero e la valorizzazione dei beni e gli spazi grottagliesi come indirizzo comune	 
Grottaglie città aperta e funzionale	01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	 
Grottaglie città aperta e funzionale	02	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	 

Grottaglie città trasparente e rigenerata	03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisca sicurezza	 
Grottaglie città d'arte, cultura e sport	04	Maggiore coinvolgimento delle istituzioni scolastiche nella tutela del bene comune	 
Grottaglie città d'arte, cultura e sport	05	Valorizzazione completa di tutto il patrimonio culturale grottagliese come processo di accrescimento artistico, culturale e personale del cittadino, inserito in un contesto ricco di opportunità	 
Grottaglie città d'arte, cultura e sport	06	Una città che sente forte lo stimolo sportivo come occasione di incontro e di crescita	 

Grottaglie città aperta e funzionale	07	Le bellezze artistiche e culturali come traino per la ricerca di nuove opportunità	 
Grottaglie città trasparente e rigenerata	08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	 
Grottaglie città sostenibile e resiliente	09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	 
Grottaglie città trasparente e rigenerata	10	Restituire alla città spazi sicuri e mantenuti	 

Grottaglie città sostenibile e resiliente	10	Ripensare gli spazi e i luoghi della città nell'ottica di una nuova mobilità	
Grottaglie città trasparente e rigenerata	11	Mantenere e sostenere i servizi della Protezione civile	
Grottaglie città inclusiva e solidale	12	Favorire l'attenzione alla vita del cittadino garantendo servizi essenziali efficienti	
Grottaglie città inclusiva e solidale	12	Una città attenta ai processi di inclusione di tutte le persone all'interno del tessuto sociale cittadino	

Grottaglie città sostenibile e resiliente	14	La nuova mobilità come opportunità di sviluppo commerciale	
Grottaglie città aperta e funzionale	14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	
Grottaglie città sostenibile e resiliente	16	Mettere in campo politiche produttive sostenibili	

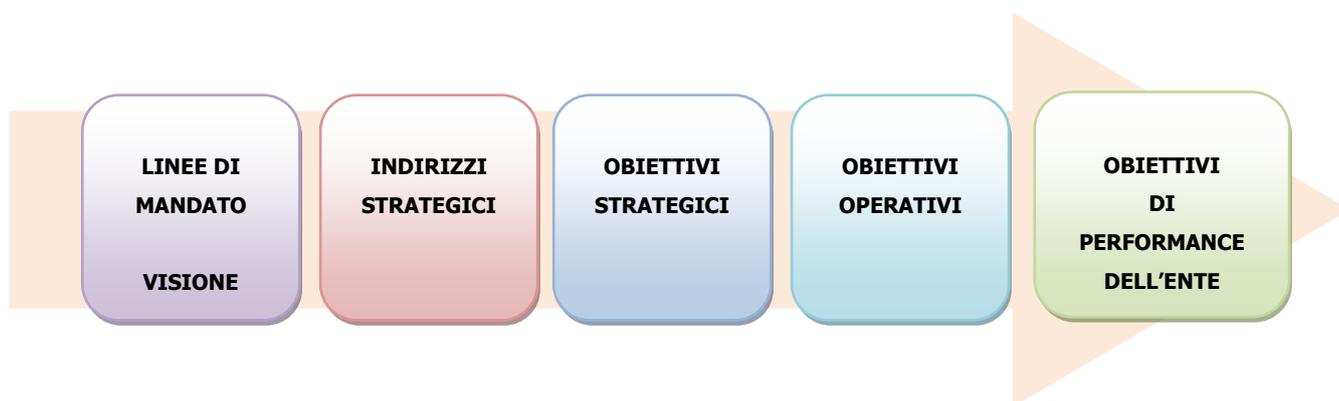
All'interno dell'Allegato 2.1 – **Obiettivi Strategici ed Operativi** vengono riportati gli Obiettivi Strategici collegati a tutti gli obiettivi Operativi declinati per Missione e Programma.

2.2 PERFORMANCE

Gli obiettivi gestionali rappresentati nel Piano Esecutivo di Gestione costituiscono la declinazione degli obiettivi operativi di Documento Unico di Programmazione in termini di prodotto (output) atteso dall'attività gestionale affidata alla responsabilità della dirigenza.

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 e rendicontazione;
- 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



Gli obiettivi sono proposti dai Responsabili di Settore alla Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e 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.

2.2.1 Obiettivi specifici ed indicatori di performance

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance, ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati i Centri di Costo che illustrano l'attività ordinaria dell'ente e gli Obiettivi Gestionali per l'anno 2023, ovvero la Performance dell'Ente.

In sintesi, l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" della Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Missione	Obiettivo Strategico	Programma	Obiettivo operativo	Obiettivi gestionali 2024
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	02 - Segreteria Generale	Macchina amministrativa più efficiente, tecnologica e trasparente	OBIETTIVO TRASVERSALE - Prevenzione della corruzione e trasparenza
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	02 - Segreteria Generale	Macchina amministrativa più efficiente, tecnologica e trasparente	Affidamento dei lavori scuola primaria Sant' Elia
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione finanziaria dell'ente e recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	OBIETTIVO TRASVERSALE - Tempi di pagamento

01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione finanziaria dell'ente e recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	Bilancio di previsione / Nota di aggiornamento al D.U.P.
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione finanziaria dell'ente e recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	Documento Unico di Programmazione (DUP)
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione finanziaria dell'ente e recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	Equilibri e Assestamento generale del Bilancio
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Gestione finanziaria dell'ente e recupero risorse finanziarie disponibili da investire nella qualità dei servizi	Rendiconto della gestione 2023
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Lotta all'evasione e all'insoluto	Accertamenti esecutivi per imposte e tasse comunali evase

01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Lotta all'evasione e all'insoluto	Tariffe TA.RI. 2024
01	Dotare la città di strumenti e regolamenti che garantiscano la trasparenza e la partecipazione	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Assicurare la gestione ordinaria dei beni e patrimoni comunali	Assegnazione in locazione locali direzionali del Centro Servizi per l'Agricoltura
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	06 - Ufficio tecnico	Cogliere le opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE DEGLI INTERVENTI FINANZIATI DAL PNRR
01	Il recupero e la valorizzazione dei beni e gli spazi grottagliesi come indirizzo comune	06 - Ufficio tecnico	Incrementare la cura e manutenzione del patrimonio esistente	Lavori di sistemazione strade interne alla Zona PIP
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedere al gestione delle attività afferenti i servizi demografici	Anagrafe cittadini UE on line

01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedere alla gestione delle attività afferenti i servizi demografici	Censimento della popolazione e delle abitazioni anno 2024
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedere alla gestione delle attività afferenti i servizi demografici	Consultazioni europee dell' 8 e 9 giugno 2024
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedere alla gestione delle attività afferenti i servizi demografici	Obiettivo Toponomastica : aggiornamento numerazione civica
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Provvedere alla gestione delle attività afferenti ai servizi demografici	Obiettivo Toponomastica: aggiornamento aree di circolazione
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	08 - Statistica e sistemi informativi	Ampliamento dei servizi al cittadino	Adeguamento accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili in uso alla Direttiva UE 2016/2102 e alla Legge n. 4 del 9 gennaio 2004.

01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	08 - Statistica e sistemi informativi	Ampliamento dei servizi al cittadino	Informatizzazione canile comunale
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	08 - Statistica e sistemi informativi	Ampliamento dei servizi al cittadino	Piattaforma Notifiche Digitali
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	10 - Risorse umane	Ottimizzare le attività per il supporto delle politiche generali del personale dell'ente	Adeguamento, nei limiti consentiti dalla normativa sulle assunzioni, dell'organico dell'ente alle esigenze dell'amministrazione, attraverso la massimizzazione delle assunzioni da effettuare
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	10 - Risorse umane	Ottimizzare le attività per il supporto delle politiche generali del personale dell'ente	Aggiornamento delle sotto sezioni 3.4 (piano della formazione) e 3.2 (lavoro agile) del PIAO 2024-2026

01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	10 - Risorse umane	Ottimizzare le attività per il supporto delle politiche generali del personale dell'ente	Aggiornamento regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance (SMIVAP)
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	10 - Risorse umane	Ottimizzare le attività per il supporto delle politiche generali del personale dell'ente	Approvazione regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera tra le aree/qualifiche/categorie (cd Progressioni verticali) del personale dipendente
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	10 - Risorse umane	Ottimizzare le attività per il supporto delle politiche generali del personale dell'ente	Ridefinizione dei profili professionali del personale in applicazione: dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001; delle linee Guida della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022; del D.P.R. n. 82/2023; del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022
01	Un comune sempre più efficiente, digitale e aperto alla cittadinanza partendo dalla riorganizzazione interna	11 - Altri servizi generali	Garantire il supporto legale a favore dell'Ente	Formazione fondo rischi contenzioso

03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisce sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Miglioramento della sicurezza stradale	Creazione di aree destinate alla sosta a pagamento
03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisce sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Miglioramento della sicurezza stradale	Digitalizzazione ricorsi di violazione Codice della Strada
03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisce sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Miglioramento della sicurezza stradale	Presidio e controllo sulla fruizione dei parcheggi riservati alle persone con disabilità
03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisce sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Miglioramento della sicurezza stradale	Riordino della segnaletica stradale
03	La vivibilità degli spazi della città attraverso un servizio che garantisce sicurezza	01 - Polizia locale e amministrativa	Miglioramento della sicurezza attraverso attività di supporto collegate all'ordine pubblico	Implementazione videosorveglianza

04	Maggiore coinvolgimento delle istituzioni scolastiche nella tutela del bene comune	02 - Altri ordini di istruzione non universitaria	Miglioramento delle condizioni di studio degli studenti	INSERIMENTO DELL'INTERVENTO DI "DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE IN SITU DELL'EDIFICIO SEDE DELLA SCUOLA PRIMARIA "SANT'ELIA" NEL "REPERTORIO REGIONALE DEI FABBISOGNI DI EDILIZIA SCOLASTICA"
04	Maggiore coinvolgimento delle istituzioni scolastiche nella tutela del bene comune	06 - Servizi ausiliari all'istruzione	Garantire il diritto all'istruzione e alla formazione attraverso l'erogazione dei servizi	Redazione atti tecnici procedura di affidamento per il Servizio di Refezione Scolastica
05	Valorizzazione completa di tutto il patrimonio culturale grottagliese come processo di accrescimento artistico, culturale e personale del cittadino, inserito in un contesto ricco di opportunità	01 - Valorizzazione dei beni di interesse storico	Sostenere le attività per la valorizzazione dei beni di interesse storico	Attività di promozione Grottaglie "Città della Ceramica"
06	Una città che sente forte lo stimolo sportivo come occasione di incontro e di crescita	01 - Sport e tempo libero	Cogliere le opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Sport	Lavori di sistemazione piazzetta compresa tra le vie Campitelli, Sironi e Gogol

06	Una città che sente forte lo stimolo sportivo come occasione di incontro e di crescita	01 - Sport e tempo libero	Tutela del diritto allo sport	Esternalizzazione gestione n. 1 impianto sportivo
06	Una città che sente forte lo stimolo sportivo come occasione di incontro e di crescita	01 - Sport e tempo libero	Tutela del diritto allo sport	Fondo per l'inclusione delle persone con disabilità (attrezzatura sportiva per disabili)
06	Dotare la città di strumenti e regolamenti che garantiscano la trasparenza e la partecipazione	01 - Sport e tempo libero	Politiche giovanili e partecipazione attiva dei giovani	Svolgimento e attuazione Progetto "Galattica - Rete Giovani Puglia"

07	Le bellezze artistiche e culturali come traino per la ricerca di nuove opportunità	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	Sviluppare il turismo puntando alla valorizzazione delle tradizioni e alle peculiarità del territorio.	Attività propedeutiche all'affidamento per i servizi turistici, culturali e museali
07	Le bellezze artistiche e culturali come traino per la ricerca di nuove opportunità	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	Valorizzare il patrimonio storico e culturale della ceramica artistica e tradizionale	
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Efficientamento dei servizi al cittadino per il settore urbanistico ed edilizio con conseguenziale miglioramento dei tempi di risposta	Trasmissione dei Certificati di destinazione d'uso entro una tempistica media di 15gg dalla richiesta
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Regolamentazione chiara su edilizia e urbanistica	Monetizzazione aree a standard

08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Regolamentazione chiara su edilizia e urbanistica	Protocollo d'intesa per attività di valutazione immobiliare con Agenzia delle Entrate
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Regolamentazione chiara su edilizia e urbanistica	Recepimento Piano Casa
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Regolamentazione chiara su edilizia e urbanistica	REDAZIONE DEL "REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE OCCUPAZIONI DI AREE PUBBLICHE PER SPAZI DI RISTORO ALL'APERTO – DEHORS"
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Regolamentazione chiara su edilizia e urbanistica	Variante zone D

08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Garantire le attività per la gestione e ottimizzazione dell'edilizia residenziale pubblica	Assegnazione n. 2 alloggi di edilizia residenziale pubblica
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Garantire le attività per la gestione e ottimizzazione dell'edilizia residenziale pubblica	Lavori di “manutenzione straordinaria dell'alloggio sito alla Via Regina Elena n. 37” .
08	Rigenerare l'assetto urbano del territorio facilitando l'accessibilità ai servizi offerti dall'ente	02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Garantire le attività per la gestione e ottimizzazione dell'edilizia residenziale pubblica	LAVORI DI RECUPERO ALLOGGI DI PROPRIETÀ COMUNALE, SITUATI NEL CENTRO STORICO DELLA CITTÀ DI GROTTAGLIE
09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Gestione degli spazi verdi della città	Attuazione piano di interventi per le potature
09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Gestione degli spazi verdi della città	MIGLIORARE IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO

09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	03 - Rifiuti	Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione dell'inquinamento	Concessione contributo per la rimozione di rifiuti illecitamente abbandonati su aree pubbliche
09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	03 - Rifiuti	Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione dell'inquinamento	Concessione di contributi per agevolare interventi atti alla eliminazione, in via definitiva, dei pericoli derivanti dalla presenza di manufatti in amianto e/o contenenti amianto in edifici privati
09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	03 - Rifiuti	Prevenzione e gestione dei rifiuti, prevenzione dell'inquinamento	Richiesta finanziamento per "Programma Sperimentale Mangiaplastica"
09	Perseguire la sostenibilità favorendo un consumo equilibrato delle risorse e ripensando gli spazi della città	08 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	Programmare azioni volte alla riduzione dell'inquinamento e alla tutela della qualità dell'aria e del clima	APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONE PER L'ENERGIA SOSTENIBILE E IL CLIMA
10	Restituire alla città spazi sicuri e mantenuti	05 - Viabilità e infrastrutture stradali	Garantire una ottimale sicurezza della rete stradale attraverso corretta gestione delle manutenzioni	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI VIA CAMPOBASSO, NEL TRATTO DI STRADA COMPRESO TRA VIA SICILIA E INGRESSO CHIESA EVANGELISTA

12	Favorire l'attenzione alla vita del cittadino garantendo servizi essenziali efficienti	01 - Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	Ottimale funzionamento dell'asilo nido	Affidamento gestione asilo nido comunale
12	Una città attenta ai processi di inclusione di tutte le persone all'interno del tessuto sociale cittadino	02 - Interventi per la disabilità	Garantire condizioni di pari dignità e di tutela dalle persone più fragili	Servizio di integrazione scolastica per i diversamente abili
12	Una città attenta ai processi di inclusione di tutte le persone all'interno del tessuto sociale cittadino	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Garantire una corretta gestione degli Uffici di Piano	Affidamento servizio di assistenza educativa domiciliare (ex art. 87bis del Regolamento Regionale n. 4/2007)
12	Una città attenta ai processi di inclusione di tutte le persone all'interno del tessuto sociale cittadino	07 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	Garantire una corretta gestione degli Uffici di Piano	Servizio di Assistenza Domiciliare Integrata (ADI) e Servizio di Assistenza Domiciliare (SAD)
12	Favorire l'attenzione alla vita del cittadino garantendo servizi essenziali efficienti	09 - Servizio necroscopico e cimiteriale	Mantenere una costante cura degli spazi e strutture cimiteriali	Realizzazione censimento delle aree, dei monumenti, delle sepolture e della toponomastica cimiteriale.

14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	Programma 01 - Industria, PMI e Artigianato	Favorire la nascita di nuove attività produttive nel territorio	Aggiornamento del Documento Strategico del Commercio
14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	Programma 01 - Industria, PMI e Artigianato	Favorire la nascita di nuove attività produttive nel territorio	Concessione in uso del chiosco bar sito in zona Piana degli Ulivi e dell'area annessa
14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	Programma 01 - Industria, PMI e Artigianato	Favorire la nascita di nuove attività produttive nel territorio	Marchio DE.CO. (Denominazione d'origine comunale)
14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	Programma 01 - Industria, PMI e Artigianato	Favorire la nascita di nuove attività produttive nel territorio	Organizzazione del Congresso Italia-Spagna e Portogallo sulla Ceramica, in programma a Grottaglie dal 6 al 9 marzo 2024.
14	Nuovi servizi ed opportunità grazie allo sviluppo delle peculiarità del territorio	02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Sostegno allo sviluppo del commercio specie quello locale	Addobbo con luminarie di Natale del centro commerciale cittadino, del centro storico e del quartiere delle ceramiche

I dettagli di tutti gli Obiettivi Gestionali sono integralmente riportati nell'**Allegato 2.2. – Performance** e costruiti facendo ricorso alla precedente struttura di rappresentazione.

Obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli 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.

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.

Semplificazione, Transizione Digitale e Digitalizzazione

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

- a) riduzione dei tempi per la gestione delle procedure
- b) liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure
- c) digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive
- d) misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

L'Ente si pone dunque l'obiettivo di continuare e completare nel corso del 2024 il processo di digitalizzazione attraverso la continua applicazione di quanto previsto all'interno del Piano di Digitalizzazione e tenendo aggiornati i propri obiettivi di accessibilità. Le nuove strumentazioni - così migliorate - puntano a rappresentare la nuova modalità di accesso ai servizi del comune, quella digitale. A tal proposito si rimanda all'obiettivo "Transizione Digitale" pianificato per il 2024.

L'ente ha aderito agli Avvisi pubblici per la presentazione delle domande di partecipazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 1 - Componente 1 – Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale", Digitalizzazione, Innovazione e Sicurezza nella PA, finanziati dall'Unione Europea – NextGenerationEU.

Gli obiettivi generali che, aderendo alle suddette misure, il comune di Grottaglie si pone vengono confermati anche nel 2024:

- snellire i procedimenti burocratici, ricorrendo alla reingegnerizzazione dei processi amministrativi in fase di adozione di soluzioni digitali per soppiantare l'uso della carta;
- aumentare l'efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici, in termini di:
 - servizi pubblici comunali fruibili interamente *on line* e accessibili tramite il sistema pubblico di identità digitale SPID e la Carta d'Identità Elettronica (CIE);

- servizi di pagamento on line all'Amministrazione esclusivamente tramite il sistema nazionale PAGOPA;
- implementazione dei servizi da collegare all'app nazionale IO del Ministero dell'Innovazione Tecnologica e della Digitalizzazione.

Il Comune di Grottaglie, in applicazione a quanto previsto dal Piano Triennale per l'informatica 2024-2026 (Allegato 2.2.1 Piano Piano Transizione digitale), intende dare seguito alle attività pianificate per l'anno 2024. All'interno del citato piano - a cui si rimanda integralmente - vengono dettagliati gli interventi programmati che mirano al raggiungimento dell'obiettivo primario del triennio: sfruttare al meglio le opportunità fornite dal PNRR e di perseguire il raggiungimento degli obiettivi contenuti in questo piano e nel piano triennale ICT. Il Piano Triennale per l'Informatica è organizzato in capitoli che contengono degli obiettivi raggiungibili attraverso delle azioni specifiche codificate chiamate "Linee d'Azione".

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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.

Tali obiettivi di carattere generale vanno poi declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'integrazione tra le sottosezioni valore pubblico, *performance* e anticorruzione, gli obiettivi specifici di anticorruzione e trasparenza mantengono però una propria valenza autonoma come contenuto fondamentale della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Particolare attenzione è stata posta nel rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con riferimento alla gestione degli appalti pubblici e di quei processi in cui sono gestite ingenti risorse finanziarie anche derivanti dal PNRR e dai fondi strutturali. Si è tenuto inoltre conto del nuovo decreto legislativo 31 marzo 2023, n.36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'art.1 della legge 21 giugno 2022, n. 78" nonché dell'aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022, dedicato proprio al tema dei contratti pubblici, anche con particolare riferimento alla disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa, alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e sui diversi regimi di trasparenza da attuare in base alla data di pubblicazione dei bandi/avvisi e dello stato di esecuzione dei contratti.

La valutazione del rischio sui processi è stata effettuata anche nell'ottica di costante presidio delle aree di attività svolte dall'Ente ed esposte al riciclaggio, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 231/2007. Sono contenuti nella presente sottosezione gli elementi essenziali indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC in data 16/11/2022 e relativo aggiornamento 2023, approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023) e negli atti 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.

Una particolare attenzione, come raccomandato dall'ANAC anche nel PNA 2022, dovrà essere dedicata al rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici, dei fondi europei e del PNRR.

A partire dall'anno 2023, tutti gli elementi di carattere normativo e ordinamentale della disciplina di prevenzione della corruzione e della trasparenza precedentemente contenuti nel PTPCT sono confluiti nel presente documento come schematizzato nella tabella successiva,

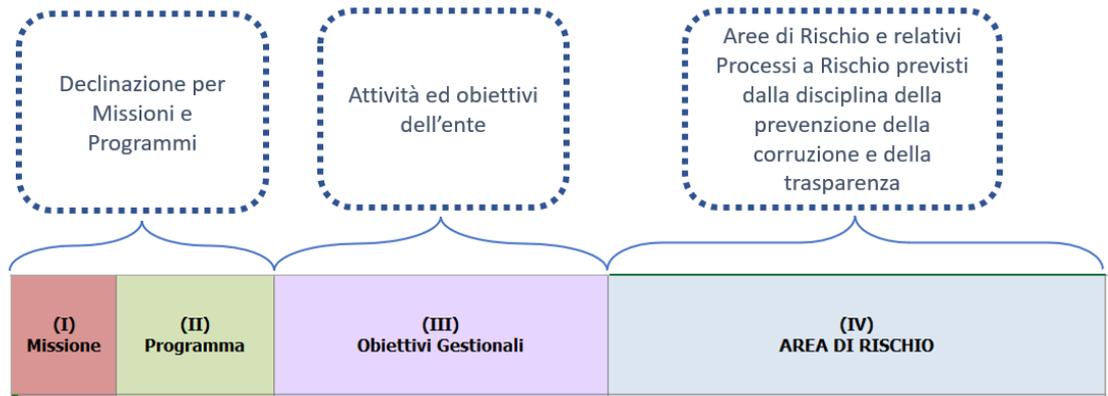
Allegati relativi alla Disciplina della prevenzione della corruzione e trasparenza:	
Definizione delle competenze	Allegato 2.3.0

Analisi del Contesto	Allegato 2.3.1
Mappatura dei Processi	Allegato 2.3.2
Analisi del Rischio	Allegato 2.3.3
Trattamento del Rischio - Misure specifiche	Allegato 2.3.4
Trasparenza	Allegato 2.3.5

La presente sottosezione del PIAO viene conseguentemente dedicata alla programmazione dell'attività operativa relativa all'annualità in corso e finalizzata all'attuazione della prevenzione della corruzione ed al rispetto dei principi di trasparenza, utilizzando come riferimento normativo e ordinamentale i suddetti allegati.

La Tabella di raccordo "Performance – Anticorruzione" che segue costituisce l'esplicitazione operativa dell'integrazione fra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.

La mappatura dei processi lavorativi dell'Ente, declinata per Missioni (I) e Programmi del Bilancio (II), è stata armonizzata con la mappatura dei processi identificati per Aree di Rischio (V) prevista dalla disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza e contenuta nell' *Allegato 2.3.1 – Mappatura del Rischio* e negli allegati del trattamento del Rischio (ovvero Allegato 2.3.4 – *Trattamento del Rischio - Misure specifiche*). Ai fini del perseguimento degli obiettivi gestionali (III) relativi alla presente annualità, ciascuno riferibile ad una specifica Missione (I) e Programma (II), sono attivati i necessari processi lavorativi, fra cui eventualmente anche processi a rischio per quanto riguarda la corruzione, riferibili alle Aree di Rischio (V). Tali processi sono stati preventivamente analizzati e sottoposti a valutazione e trattamento del rischio all'interno degli Allegati *relativi alla Disciplina della prevenzione della corruzione e trasparenza*, tramite l'individuazione di opportune misure generali e specifiche:



Estratto dall'intestazione della tabella di raccordo Performance - Anticorruzione

Raccordo tra performance e prevenzione della corruzione

(I) Missione	(II) Programma	(III) Obiettivi Gestionali	(IV) AREA DI RISCHIO
01	02 - Segreteria Generale	Obiettivo Trasversale: Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO) e aggiornamento della sottosezione anticorruzione e trasparenza	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
01	02 - Segreteria Generale	Gestione e svolgimento gare di appalto legate ai finanziamenti PNRR	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
01	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Equilibri e Assestamento generale del Bilancio	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Bilancio di previsione / Nota di aggiornamento al D.U.P.	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Rendiconto della gestione 2023	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01	03 -Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	Obiettivo Trasversale: Tempestività dei pagamenti	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Accertamenti esecutivi per imposte e tasse comunali evase	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

01	04 - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	Tariffe TA.RI. 2024	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
01	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Assegnazione in locazione locali direzionali del Centro Servizi per l'Agricoltura	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
01	05 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Lavori di sistemazione strade interne alla Zona PIP	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio Pianificazione urbanistica
01	06 - Ufficio tecnico	MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE DEGLI INTERVENTI FINANZIATI DAL PNRR	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
01	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE DEGLI INTERVENTI FINANZIATI DAL PNRR	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
01	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Anagrafe cittadini UE on line	Nessuna area di rischio
01	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Censimento della popolazione e delle abitazioni anno 2024	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>
01	07 - Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	Consultazioni europee dell' 8 e 9 giugno 2024	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>

01	08 - Statistica e sistemi informativi	Adeguamento accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili in uso alla Direttiva UE 2016/2102 e alla Legge n. 4 del 9 gennaio 2004.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
01	08 - Statistica e sistemi informativi	Informatizzazione canile comunale	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
01	08 - Statistica e sistemi informativi	Piattaforma Notifiche Digitali	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
01	10 - Risorse umane	Adeguamento, nei limiti consentiti dalla normativa sulle assunzioni, dell'organico dell'ente alle esigenze dell'amministrazione, attraverso la massimizzazione delle assunzioni da effettuare	Acquisizione e gestione del personale
01	10 - Risorse umane	Aggiornamento delle sotto sezioni 3.4 (piano della formazione) e 3.2 (lavoro agile) del PIAO 2024-2026	Acquisizione e gestione del personale
01	10 - Risorse umane	Aggiornamento regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance (SMIVAP)	Acquisizione e gestione del personale
01	10 - Risorse umane	Approvazione regolamento per la disciplina delle progressioni di carriera tra le aree/qualifiche/categorie (cd Progressioni verticali) del personale dipendente	Acquisizione e gestione del personale
01	10 - Risorse umane	Ridefinizione dei profili professionali del personale in applicazione: dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001; delle linee Guida della Funzione Pubblica pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022; del D.P.R.	Acquisizione e gestione del personale

		n. 82/2023; del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022	
01	11 - Altri servizi generali	Formazione fondo rischi contenzioso	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
03	01 - Polizia locale e amministrativa	Attivazione del servizio di sosta a pagamento	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
03	01 - Polizia locale e amministrativa	Digitalizzazione ricorsi di violazione Codice della Strada	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
03	01 - Polizia locale e amministrativa	Presidio e controllo sulla fruizione dei parcheggi riservati alle persone con disabilità	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
03	01 - Polizia locale e amministrativa	Riordino della segnaletica stradale	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>
04	01 - Istruzione prescolastica	INSERIMENTO DELL'INTERVENTO DI "DEMOLIZIONE E RICOSTRUZIONE IN SITU DELL'EDIFICIO SEDE DELLA SCUOLA PRIMARIA "SANT'ELIA" NEL "REPERTORIO REGIONALE DEI FABBISOGNI DI EDILIZIA SCOLASTICA"	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)

04	01 - Istruzione prescolastica	Redazione atti tecnici procedura di affidamento per il Servizio di Refezione Scolastica	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
05	02 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	Attività di promozione Grottaglie "Città della Ceramica"	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
06	01 - Sport e tempo libero	Lavori di sistemazione piazzetta compresa tra le vie Campitelli, Sironi e Gogol	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
06	01 - Sport e tempo libero	Eternalizzazione gestione n. 1 impianto sportivo	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
07	01 - Sviluppo e valorizzazione del turismo	Attività propedeutiche all'affidamento per i servizi turistici, culturali e museali	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
08	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Trasmissione dei Certificati di destinazione d'uso entro una tempistica media di 15gg dalla richiesta	Governo del territorio Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

08	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Monetizzazione aree a standard	Governo del territorio Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
08	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Protocollo d'intesa per attività di valutazione immobiliare con Agenzia delle Entrate	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
08	01 - Urbanistica e assetto del territorio	Recepimento Piano Casa	Governo del territorio Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
08	02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Assegnazione n. 2 alloggi di edilizia residenziale pubblica	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
08	02 - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	Lavori di "manutenzione straordinaria dell'alloggio sito alla Via Regina Elena n. 37".	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
09	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	Attuazione piano di interventi per le potature	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
09	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	MIGLIORARE IL FUNZIONAMENTO DELLA COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

09	02 - Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	CONCORSO DI IDEE PER L'INTERVENTO DENOMINATO "TRA CITTÀ E GRAVINA – INFRASTRUTTURE VERDI E CONNESSIONI"	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>
09	03 - Rifiuti	Concessione di contributi per agevolare interventi atti alla eliminazione, in via definitiva, dei pericoli derivanti dalla presenza di manufatti in amianto e/o contenenti amianto in edifici privati	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
09	03 - Rifiuti	Richiesta finanziamento per "Programma Sperimentale Mangioplastica"	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
09	04 - Servizio idrico integrato	Lavori di realizzazione della fognatura pluviale in zona nord dell'abitato e adeguamento del recapito finale	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
09	08 - Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONE PER L'ENERGIA SOSTENIBILE E IL CLIMA	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>
10	05 - Viabilità e infrastrutture stradali	MANUTENZIONE STRAORDINARIA DI VIA CAMPOBASSO, NEL TRATTO DI STRADA COMPRESO TRA VIA SICILIA E INGRESSO CHIESA EVANGELISTA	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
10	05 - Viabilità e infrastrutture stradali	REDAZIONE DEL PIANO URBANO DELLA MOBILITA' SOSTENIBILE DEL COMUNE DI "GROTTAGLIE" (PUMS)	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
12	02 - Interventi per la disabilità	Affidamento gestione asilo nido comunale	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

12	04 - Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	Servizio di integrazione scolastica per i diversamente abili	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
12	05 - Interventi per le famiglie	Affidamento servizio di assistenza educativa domiciliare (ex art. 87bis del Regolamento Regionale n. 4/2007)	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
12	06 - Interventi per il diritto alla casa	Sostegno economico alla locazione	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
14	Programma 01 - Industria, PMI e Artigianato	Aggiornamento del Documento Strategico del Commercio	<i>Nessuna area di rischio in particolare</i>
14	02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Concessione in uso del chiosco bar sito in zona Piana degli Ulivi e dell'area annessa	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
14	02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Attuazione interventi a valere sul P.O.R. Puglia FESR-FSE 2014-2020 - Azione 8.11 Avviso pubblico "Punti cardinali: punti di orientamento per la formazione e il lavoro".	Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)
14	02 - Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	Marchio DE.CO. (Denominazione d'origine comunale)	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Grottaglie definisce, come noto, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità buona condotta che gli stessi sono tenuti ad osservare, integrando e specificando le previsioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R 16 aprile 2013, n. 62, c.d. "Codice generale". Tale codice generale è stato modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81. Le principali novità introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 riguardano:

- l'inserimento, nel Codice, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione;

- la previsione dello svolgimento, da parte della P.A., di un ciclo formativo obbligatorio sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, o di trasferimento del personale, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, con durata e intensità proporzionate al grado di responsabilità del dipendente.

Inoltre, l'art. 12 del codice, che disciplina i rapporti con il pubblico, è stato integrato prevedendo che il comportamento del dipendente debba essere orientato alla soddisfazione dell'utente e, contestualmente, debba essere preclusa ogni dichiarazione pubblica che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

È in corso di approvazione il nuovo codice di comportamento del Comune di Grottaglie aggiornato alle ultime novità normative, già pubblicato sul sito istituzionale e sulla sottosezione relativa di Amministrazione trasparente per la partecipazione degli eventuali stakeholder

SEZIONE 3 CAPITALE UMANO

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 deve impostare una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale.

È necessario pensare ad un superamento di diverse posizioni di lavoro, per individuare alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella diversificazioni di diversi posti a seguito di diversa gestione di alcuni servizi, 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.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno, la programmazione 2024-2026 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, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vanno fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sugli impatti nell'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

La struttura organizzativa deve tenere conto delle indicazioni dettate come valore pubblico e che la programmazione del fabbisogno va raccordata con il raggiungimento di queste finalità.

La dotazione organica complessiva dell'Ente alla data del 31/12/2023 è di 101 dipendenti a tempo indeterminato di cui in servizio 74 Unità Operative.

Obiettivi di pari opportunità

Gli obiettivi in tema di pari opportunità sono aderenti con quanto indicato nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2024-2026 che ha ottenuto il parere positivo della Consigliera Provinciale per le pari opportunità. Il contenuto soddisfa i requisiti richiesti dal DL 80/2021, art. 6, comma 2, lettera g) "le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere". In continuità e ad integrazione con quanto già previsto nel precedente piano triennale si confermano gli obiettivi che il comune di Grottaglie intende continuare a garantire/raggiungere con il pieno e fattivo concorso del CUG :

- 1) tutelare l'ambiente di lavoro da casi di mobbing molestie e discriminazioni nonché di migliorare le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 2) garantire pari opportunità nelle procedure di reclutamento nonché nello sviluppo di carriera e di professionalità del personale;
- 3) garantire pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;
- 4) facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio o di necessità familiari attraverso la realizzazione di azioni volte a favorire l'armonizzazione tra i tempi della vita quotidiana e tempi professionali per le lavoratrici e i lavoratori;
- 5) favorire la più ampia informazione in materia di pari opportunità anche attraverso la valorizzazione del ruolo e delle competenze del CUG.

3.1.1 Modello Organizzativo

Organigramma

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 apicali.

Il Comune di Grottaglie è ente privo di dirigenza e la dotazione organica prevede, quali apicali, posti ascritti all'Area dei Funzionari e della elevata Qualificazione.

La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale.

Spetta inoltre alla Giunta Comunale l'istituzione delle Posizioni di Elevata Qualificazione, nonché la definizione delle funzioni da attribuire a queste.

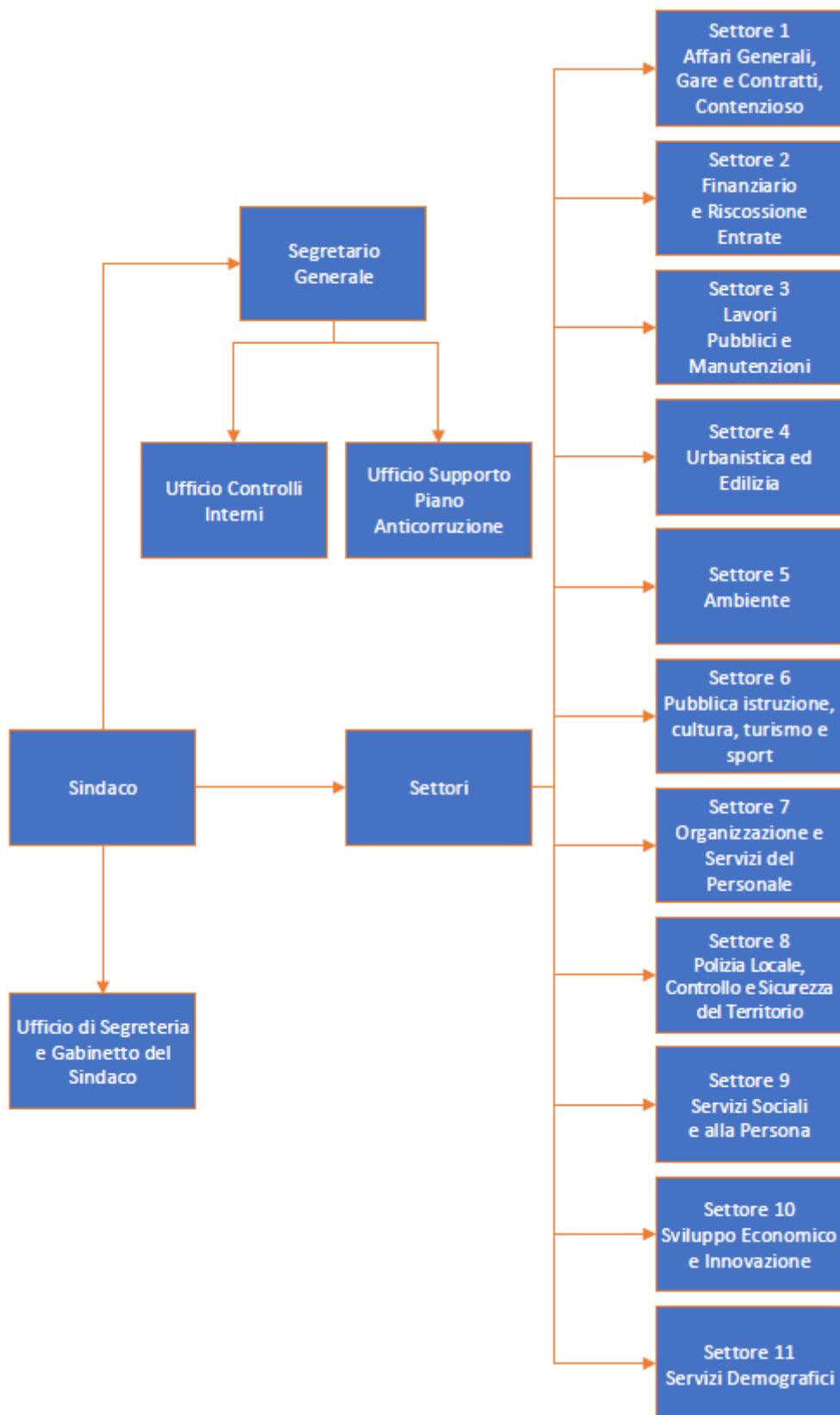
La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione.

La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai responsabili di servizio apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici.

Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

Il sistema organizzativo dell'Ente è articolato in Settori come da schema che segue.

Articolazione dei Settori



3.1.2 Ampiezza media delle Unità Organizzative

Si riporta di seguito l'ampiezza media delle unità organizzative di livello apicale in termini di numero di unità operative.

Settore	Elevata Qualificazione	Personale
Settore 1 - Affari Generali, Gare e Contratti, Contenzioso	1	10
Settore 2 - Finanziario e Riscossione Entrate	1	4
Settore 3 - LL.PP e manutenzioni	1	13
Settore 4 - Urbanistica ed Edilizia	1	3
Settore 5 - Ambiente	1	2
Settore 6 - Pubblica Istruzione, Cultura, Turismo e Sport	1	5
Settore 7 - Organizzazione e Servizi del Personale	1	2
Settore 8 - Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del Territorio	1	18
Settore 9 - Servizi Sociali e alla Persona	AD INTERIM	2
Settore 10 - Sviluppo economico e innovazione	1	2
Settore 11 - Servizi Demografici	1	4

Posizioni di lavoro temporanee (Uffici di progetto)”

Settore	Dirigenti a tempo determinato extra dotazione organica (art. 110, c. 2, D. Lgs. 267/2000)	Elevata Qualificazione	Personale
Ufficio Progetti Speciali PNRR -	1	0	0

Rapporto medio EQ/Personale	$9/65 = 13,85\%$
-----------------------------	------------------

3.1.3 Livello di Responsabilità Organizzativa

Rispetto alla graduazione delle posizioni di elevata qualificazione, la metodologia vigente presso il Comune di Grottaglie, adottata con Delibera di giunta n° 179/2023, prevede:

Il sistema adottato per la graduazione delle posizioni di E.Q. è un sistema misto, di tipo sia qualitativo che quantitativo.

Detto sistema è applicabile, distinguendole, ad ambedue le tipologie di posizioni di E.Q. che è possibile istituire in virtù del disposto di cui alle lett. a) e b) dell’art. 16 del CCNL 16.11.2022:

1. Posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative;
2. Posizioni di responsabilità di alta professionalità.

In tali ambiti, le posizioni sono graduate attraverso un sistema quali-quantitativo che ne colga le specificità e che preveda:

- l’esplicitazione dei criteri di graduazione;
- l’attribuzione dei pesi a ciascun criterio di graduazione;
- l’assegnazione del punteggio per ciascun criterio e per ciascuna posizione.

In particolare, i criteri di graduazione generali e gli elementi specifici, sono quelli riportati nella seguenti tabelle:

Posizioni di responsabilità di direzione di unità organizzative

	CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A	Consistenza delle risorse umane, finanziarie	- Consistenza delle risorse umane (dipendenti)
		- Consistenza delle risorse economiche assegnate (PEG)
B	Complessità gestionale “esterna” dell’unità organizzativa assegnata	- Complessità del quadro normativo
		- Complessità del quadro delle relazioni
		- Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
	Complessità gestionale “interna” dell’unità organizzativa assegnata	- Omogeneità/esperienza delle risorse umane (dipendenti e collaboratori)
- Articolazione/frammentazione della struttura organizzativa		
C	Complessità specialistica e rilevanza dell’incarico assegnato -Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione (responsabilità organizzativa di mandato)

Posizioni di responsabilità di alta professionalità

	CRITERI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A	Competenza professionale specialistica	- Specializzazione richiesta - Frequenza aggiornamento
B	Complessità	- Complessità del quadro normativo
		- Complessità del quadro delle relazioni
		- Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
C	Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato -Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D	Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione (responsabilità organizzativa di mandato)

La proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali e di Elevata Qualificazione è di competenza del Nucleo di valutazione e viene approvata dalla Giunta con propria deliberazione.

Per dette posizioni, la retribuzione di posizione è correlata al punteggio ottenuto con la graduazione della posizione; va da un minimo di euro 5.500 a un massimo di euro 18.000, come stabilito dalla disciplina delle posizioni di elevata qualificazione definita con deliberazione della Giunta comunale n. 179 del 13/06/2023. Per i **dipendenti con Elevata Qualificazione** ad ogni intervallo di punteggio ottenuto con la graduazione corrispondono le seguenti retribuzioni di posizione:

Fascia	Punteggio	Retribuzione di Posizione Direzione Uffici	
Fascia A	Punti da 96 a 100	€	18.000.00
Fascia B	Punti da 91 a 95	€	16.000.00
Fascia C	Punti da 86 a 90	€	14.500.00
Fascia D	Punti da 81 a 85	€	13.000.00
Fascia E	Punti da 76 a 80	€	11.500.00
Fascia G	Punti da 71 a 75	€	10.000.00
Fascia H	Punti da 66 a 70	€	8.500.00
Fascia I	Punti da 61 a 65	€	7.000.00
Fascia L	Punti da 0 a 60	€	5.500.00

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di Grottaglie ad oggi ha disciplinato l'accesso allo smart working sulla base:

- del disciplinare del LAE adottato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 91 del 17.03.2020;
- dell'atto di coordinamento n. 29874 del 15/10/2021 del Segretario Generale sono state definite le misure organizzative di cui all'art. 1, comma 3, del DM 8.10.2021 per l'autorizzazione del lavoro agile nella fase transitoria, fino all'adozione del POLA;
- dell'atto di coordinamento n. 1911 del 20.01.2022 del segretario generale sono state definite le misure organizzative di cui all'art. 1, comma 3, del DM 8.10.2021 per l'autorizzazione del lavoro agile nella fase transitoria, fino all'adozione del POLA.

Il Comune di Grottaglie, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, non ha avuto modo di procedere in tal senso nel corso dell'anno 2023 (così come previsto nel PIAO 2023-2025) e, pertanto, si provvederà nel corso dell'anno 2024 all'implementazione delle strategie e degli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, trattando i seguenti temi:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile;
- 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.

L'Ente, oltre al lavoro agile di cui ai paragrafi precedenti, stabilisce di procedere alla regolamentazione del lavoro da remoto come disciplinato dal CCNL Funzioni Locali 2019-2021.

Si precisa che tale sottosezione sarà oggetto di confronto con i soggetti sindacali coinvolti nella Contrattazione decentrata integrativa.

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Premessa.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 statuisce che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Lo stesso art. 6, al comma 6, del prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso art. 6 (adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale e conseguente indicazione della consistenza della dotazione organica e sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter) non possono assumere nuovo personale.

Sulla base delle previsioni di cui al citato D. Lgs. n. 165/2001, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", giusta Decreto del ministro della Semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, le quali risultano pienamente in vigore.

Secondo dette linee, il Piano dei fabbisogni "deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa", chiarendo come la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione (fra l'altro) alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione.

Le stesse (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani. Quindi, le linee guida, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Pertanto, in ossequio all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamati, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha inserito il piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, per cui a decorrere dal 2022 lo stesso è stato assorbito quale sottosezione di detto PIAO.

Inoltre, il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e

l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Le facoltà assunzionali.

Il Comune di Grottaglie, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 a 59.999 abitanti (abitanti al 31.12.2022 n. 30886) ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art. 4, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art. 5, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2024 un incremento della spesa del personale pari al 22%;

Valore rapporto spesa personale 2022/ (media Entrate TIT. I-II-III (2020-2022) AL NETTO FCDE 2022	16,12 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 DM	27,00 %
Comune di Grottaglie, qualificandosi come ente virtuoso, può incrementare la propria spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2024 di una percentuale pari a:	
Percentuale massima di incremento anno 2024 del personale in servizio a tempo indeterminato rispetto alla spesa 2018 determinata ai sensi dell'art. 2 DM 17 marzo 2020- (Tabella 2, art. 5, DM17 marzo 2020)	22,00 %

<u>Incremento teorico disponibile (applicazione Tabella 1):</u>	
Media entrate correnti triennio 2020/2022 al netto FCDE 2022 x 27%	€ 6.208.241,32 -
Spese di personale 2022	€ 3.705.546,71 =
Somma per assunzioni in PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto)	€ 2.502.694,61

<u>Incremento effettivo ai sensi del DM 17 marzo 2020 (applicazione tabella 2):</u>	
Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto ANNO 2018	(€ 5.409.875,98 x

Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente relativa all'anno 2023	22%) -
Valore massimo teorico	€ 1.190.172,72
A) TOTALE SPESA IN APPLICAZIONE TABELLA 2	€ 6.600.048,70 – (meno)
B) Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (2022)	€ 3.705.546,71 = (uguale)
INCREMENTO CALMIERATO A – B = (€ 6.600.048,70 - € 3705.546,71)	€ 2.894.501,99

L'incremento effettivo calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico e cioè entro lo spazio finanziario di **€ 2.502.694,61**.

Tuttavia, considerato che i calcoli sono riferiti all'ultimo rendiconto approvato, che è quello relativo all'esercizio 2022, la spesa di personale non tiene conto di quella necessaria per le assunzioni programmate per il 2023. Pertanto, gli spazi per nuove assunzioni a tempo indeterminato devono essere ridotti di un importo pari a detta spesa, che, come da programmazione 2023-2025, ammonta a regime ad € 597.968,00. Di conseguenza **detti spazi effettivi sono pari a € 2.502.694,61 - (meno) € 597.968,00 = € 1.904.726,61**.

<u>Quota turn-over rimasta inutilizzata:</u>	
resti della capacità assunzionale dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2018)	€ 681.997,47

Per il comune di Grottaglie, poiché comune virtuoso, sarebbe possibile nell'anno 2024 utilizzare i resti assunzionali inutilizzati in alternativa al valore calmierato. Tuttavia, come si evince chiaramente dai dati, gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni (€ 2.502.694,61) sono maggiori delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 ancora utilizzabili (€ 681.997,47), per cui è possibile procedere ad assunzioni entro la misura di detti spazi disponibili, più conveniente rispetto all'utilizzo dei cinque anni di resti di capacità assunzionali.

Per cui, in definitiva, il Comune di Grottaglie può assumere **entro lo spazio finanziario**, calcolato in base al DM 17.03.2020, di **€ 6.208.241,32** costituito da € 3.705.546,71 di cosiddetta "spesa storica" e di € 2.502.694,61 di nuovi spazi finanziari concessi dal DM, che però si riduce a quello **effettivo di € 5.610.273,32**, costituito da € 3.705.546,71 di cosiddetta "spesa storica" e di € 1.904.726,61 di nuovi spazi finanziari ridotti della spesa necessaria per le assunzioni programmate per il 2023. Il tutto fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dal collegio dei revisori dei conti. (**Allegato 3.3.1 parte 1**).

Le cessazioni nel triennio 2023-2025

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni previste per gli anni 2024-2025-2026 che al momento sono le seguenti:

	<u>Area Funzionari ed E.Q.</u>	<u>Area Istruttori</u>	<u>Area Operatori esperti</u>	<u>Area Operatori</u>	<u>Totali</u>
<u>ANNO 2024</u>		2	1	1	4
<u>ANNO 2025</u>		1	1	1	3
<u>ANNO 2026</u>		1	2	3	6
<u>Totali</u>		4	4	4	12

La Programmazione dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato:

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2024

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione		
							Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interPELLI elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata	Progressione fra le aree/qualifiche (verticale)	Assunzioni etero-finanziate per l'attuazione delle politiche di coesione
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Contabile	1	Finanziario e riscossione entrate	Pieno	Potenziamento dell'organico.	01/07/2024	1		
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Sostituzione del dipendente inquadrato nella stessa Area con funzioni di Comandante, cessato dal servizio per dimissioni in data 21.12.2023	01/07/2024	1		
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ingegnere	1		Pieno	Unità da destinare esclusivamente alle politiche di coesione-Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse PN-CapCoe – Priorità 1 – Operazione 1.1.2	Dalla data di assegnazione da parte dell'agenzia			1

FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Contabile	1		Pieno	Unità da destinare esclusivamente alle politiche di coesione-Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse PN-CapCoe – Priorità 1 – Operazione 1.1.2	Dalla data di assegnazione da parte dell'agenzia			1
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Informatico	1	Sviluppo economico e innovazione	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopriva lo stesso posto, cessato dal servizio per dimissioni in data 13.09.2020.	01/06/2024		1	
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Servizi Sociali e alla persona	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato anni precedenti	01/06/2024		1	
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti e Contenzioso	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/06/2024		1	
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/06/2024		1	

ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopriva lo stesso posto, cessato dal servizio per dimissioni in data 03.12.2023.	01/07/2024	1		
ISTRUTTORI	Agente di P.L.	3	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Sostituzione personale cessato anni precedenti	01/07/2024	3		
	TOTALE	12					6	4	2

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2025

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione
							Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interPELLI elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assistente Sociale	1	Servizi Sociali e alla persona	Pieno	Sostituzione di una dipendente che ricopriva lo stesso posto cessata a dicembre 2022.	01/07/2025	1
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Servizi Sociali e alla persona	Pieno	Potenziamento del servizio	01/07/2025	1
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Finanziario e riscossione entrate	Pieno	Sostituzione personale cessato a luglio 2020.	01/07/2025	1
ISTRUTTORI	Agenti di P.M.	3	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Potenziamento del servizio	01/07/2025	3
	TOTALE	6					6

Programmazione dei fabbisogni a tempo indeterminato 2026

AL MOMENTO NON SI PREVEDE ALCUNA ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Nell'allegato alla presente sottosezione del PIAO, vengono inoltre riportati il dettaglio delle retribuzioni per ciascuna figura prevista nei fabbisogni del triennio (Allegato 3.3.1).

Le spese complessive a regime per le assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026 sin qui riportate, sono le seguenti:

ANNO	IMPORTO AL LORDO DEGLI ONERI E AL NETTO DELL'IRAP	IMPORTO AL LORDO DI ONERI E IRAP
2024	€ 132.343,72	€ 141.228,14
2025	€ 194.682,76	€ 207.752,14
2026	€ 0	€ 0
TOTALE	€ 327.026,48	€ 348.980,28

Si evidenzia che con la programmazione di cui innanzi sono state apportate alcune modifiche a quella sulla cui base è stata redatta la sezione operativa "programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno di personale" del DUP 2024-2026, contenute comunque nel tetto di spesa di personale complessivamente prevista per il triennio di riferimento, resesi necessarie alla luce di fatti successivamente emersi. In particolare, vengono previste:

- L'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo, Area degli Istruttori, a copertura del posto che si è reso vacante in data 05.12.2023 presso il Settore Finanziario e Riscossione Entrate a seguito delle dimissioni rassegnate in data 03.12.2023 dal dipendente che ricopriva detto posto e che chiaramente non era stata prevista al momento della redazione del DUP. Trattasi di un'assunzione che trova già copertura nel bilancio di previsione 2024-2026 e che non necessita di essere computata nella spesa che si confronta con gli spazi assunzionali disponibili.
- L'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza, Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione, a copertura del posto che si è reso vacante in data 23.12.2023 presso il Settore Polizia Locale e Controllo del Territorio a seguito delle dimissioni rassegnate in data 21.12.2023 dal dipendente, inquadrato nella stessa Area, con il profilo di Comandante, anch'essa non prevista nel DUP. Anche questa assunzione trova già copertura nel bilancio di previsione 2024-2026 e non necessita di essere computata nella spesa che si confronta con gli spazi assunzionali disponibili.

Questa decisione viene presa dall'Amministrazione alla luce sia del nuovo sistema di classificazione del personale recato dal CCNL 16.11.2022, sia tenendo conto di orientamenti della dottrina. Infatti, il nuovo sistema di classificazione del personale, introdotto dal Capo II del Titolo III del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, ha previsto quale Area apicale degli enti locali quella dei "Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" nella quale, a decorrere dal 1° aprile 2023, sono confluiti tutti i dipendenti inquadrati nella ex Categoria D, compresi quelli dell'Area di vigilanza. Come affermato da autorevole dottrina, quello del comandante della polizia locale, alla stessa stregua del responsabile di servizio in generale, non è un profilo, ma un incarico conseguente all'attribuzione delle correlate funzioni e competenze da parte del sindaco, da affidare appunto a un apicale del settore polizia locale, essendo il Comune di Grottaglie privo di dirigenza. Tant'è che nella ridefinizione dei profili professionali a cui l'ente sta lavorando in applicazione dell'art. 12 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, si seguirà detta necessaria impostazione.

- La copertura a mezzo progressione verticale straordinaria dei seguenti posti: N. 1 Istruttore Direttivo Informatico; N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo; N. 2 Istruttori Amministrativi. Si tratta di procedure già programmate per l'anno 2023, a valere sugli spazi assunzionali del triennio 2023-2025, e non attivate entro la fine dell'anno scorso. La spesa per dette assunzioni è stata prevista e trova copertura nel bilancio di previsione 2024-2026 e non necessita di essere computata nella spesa che si confronta con gli spazi assunzionali disponibili, in quanto nel DUP 2024-2026 queste sono state già portate in deduzione delle capacità assunzionali relative al 2024-2026.

Il Piano Annuale delle assunzioni 2024

Previsione assunzione AREA	Profilo professionale	N. unità	Settore	Tempo lavoro	Motivazione	Data presunta assunzione	Modalità di assunzione		
							Scorrimento graduatorie concorsuali proprie interPELLI elenchi idonei Asmel, qualora disponibili e consentito e, in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata	Progressione fra le aree/qualifiche (verticale)	Assunzioni etero-finanziate per l'attuazione delle politiche di coesione
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Contabile	1	Finanziario e riscossione entrate	Pieno	Potenziamento dell'organico.	01/07/2024	1		
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo di Vigilanza/Specialista di Vigilanza	1	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Sostituzione del dipendente inquadrato nella stessa Area con funzioni di Comandante, cessato dal servizio per dimissioni in data 21.12.2023	01/07/2024	1		
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Ingegnere	1		Pieno	Unità da destinare esclusivamente alle politiche di coesione-Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse PN-CapCoe – Priorità 1 – Operazione 1.1.2	Dalla data di assegnazione da parte dell'agenzia			1

FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Contabile	1		Pieno	Unità da destinare esclusivamente alle politiche di coesione-Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse PN-CapCoe – Priorità 1 – Operazione 1.1.2	Dalla data di assegnazione da parte dell'agenzia			1
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Informatico	1	Sviluppo economico e innovazione	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopriva lo stesso posto, cessato dal servizio per dimissioni in data 13.09.2020.	01/06/2024		1	
FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Servizi Sociali e alla persona	Pieno	Sostituzione di dipendente cessato anni precedenti	01/06/2024		1	
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Affari Generali, Gare e Contratti e Contenzioso	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/06/2024		1	
ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Potenziamento dell'organico del settore.	01/06/2024		1	

ISTRUTTORI	Istruttore Amministrativo	1	Finanziario e Riscossione Entrate	Pieno	Sostituzione del dipendente che ricopriva lo stesso posto, cessato dal servizio per dimissioni in data 03.12.2023.	01/07/2024	1		
ISTRUTTORI	Agente di P.L.	3	Polizia Locale, Controllo e Sicurezza del territorio	Pieno	Sostituzione personale cessato anni precedenti	01/07/2024	3		
	TOTALE	12					6	4	2

LE CONDIZIONI E I VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONE DI PERSONALE -RICOGNIZIONE

Come noto, diverse sono le condizioni e i vincoli previsti dalle normative vigenti che occorre rispettare al fine di procedere all'effettuazione delle assunzioni programmate nel piano annuale.

Al momento per il Comune di Grottaglie sussistono le seguenti condizioni:

- per quanto concerne l'andamento della spesa di personale:
 - nell'anno 2023, l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, così come accertato dal Settore Organizzazione e Servizi del Personale con Determinazione n. 599 del 09.04.2024 e che tale rispetto è previsto anche per il 2024;
 - l'andamento della spesa di personale nel triennio 2024-2026, come si evince dalle tabelle riguardanti la spesa di personale effettiva negli anni dal 2011 al 2013 e da quella prevista negli anni dal 2024 al 2026 così come statuito dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., assicura il contenimento di detta spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011. Detta ricognizione ha evidenziato - come attestato da apposite comunicazioni prodotte dai Responsabili di Servizio/Titolari di posizione di E.Q. dell'Ente agli atti del Settore Organizzazione e Servizi del Personale – che presso il Comune di Grottaglie non risultano, per l'anno 2024, eccedenze di personale. Di tanto se ne dà atto con il presente provvedimento;
- per quanto concerne il rispetto nell'anno 2024 dei vincoli di cui all'articolo 41 del D.L. n. 66/2014 in materia di tempi medi di pagamento, per effetto della Sentenza della Corte Costituzionale n. 272 del 22 dicembre 2015, è venuto meno il divieto di effettuare assunzioni di personale sia a tempo indeterminato che determinato da parte delle amministrazioni che non hanno rispettato i vincoli di cui all'articolo 41 del D.L. n. 66/2014 in materia di tempi medi di pagamento; per cui non si rende necessario, al fine che qui interessa, acquisire la certificazione da parte del servizio finanziario del rispetto di detto vincolo per l'anno 2024;
- l'Ente non si trova in stato di deficiarietà strutturale e di dissesto, ai sensi dell'art. 243, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, come rilevato dall'Allegato I al Rendiconto della gestione 2022, e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il bilancio di previsione 2024-2026 è stato approvato in data 19.12.2023, giusta deliberazione del consiglio Comunale n. 80 e quindi nei termini di legge;
- i dati relativi all'approvazione del bilancio 2024-2026 di cui sopra sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, L. n. 196/2009) in data 15.01.2024, e quindi nei termini previsti, come da relativa certificazione acquisita al protocollo dell'Ente in data 16.01.2024, al nr. 2232, per cui il Comune risulta adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP e non è soggetto, quindi, alla sanzione del divieto di assunzione prevista dall'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;

- il comune ha, fin dalla data del 19.11.2012, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- è stato predisposto il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.lgs. n. 198/2006, sul quale è stato acquisito il parere positivo della Consigliera Provinciale sulle pari opportunità, il quale è anch'esso inserito e assorbito nel PIAO;
- per quanto concerne, poi, il disposto di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, in virtù del quale le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, si dà atto che il piano della performance per il triennio 2024-2026, il quale riporta gli obiettivi strategici e/o di mantenimento/miglioramento di cui agli strumenti programmatici attualmente vigenti, i quali qui si intendono tutti richiamati e ai quali si rimanda, costituisce parte integrante del PIAO;
- si dà atto che sono state esaminate le proposte pervenute dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta.

Per quanto riguarda eventuali ulteriori vincoli, si dà atto che:

- a decorrere dal 1° gennaio 2019 è venuto meno l'obbligo di inviare le comunicazioni dovute dagli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. 236/2016, così come certificato dal Dirigente Lavori Pubblici/Manutenzione e Urbanistica, con nota n. 20362 del 03.08.2020;
- a decorrere dall'anno 2019 sono cessati di avere applicazione i commi da 469 a 474 dell'art. 1 della L. 232/2016 (Legge di stabilità 2017), in ordine alla certificazione del saldo non negativo del bilancio;
- sempre a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2021, come da allegato 10 al rendiconto di gestione 2021;

Va da sé che al momento dell'effettuazione delle assunzioni, verrà preliminarmente verificata la sussistenza delle ulteriori condizioni previste dalle normative vigenti, che vanno verificate successivamente all'adozione del presente PTFP e cioè:

- l'approvazione, nei termini, del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 (entro il 30 aprile 2024) e l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (entro i trenta giorni successivi) (art. 13, L. n. 196/2009);
- il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e la verifica dell'esistenza o meno di graduatorie valide effettivamente utilizzabili per profili analoghi a quelli che l'ente intende assumere;

- la redazione e approvazione nei termini, qualora dovuta, del bilancio consolidato 2023;
- l'adozione del presente PTFP 2024-2026 quale sottosezione del PIAO 2024-2026;
- la preventiva comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, a mezzo applicativo SICO, delle informazioni relative presente Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, entro i termini previsti, così come statuito dall' art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. Infatti, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- la preventiva adozione del PIAO 2024-2026. Infatti, l'art. 6, comma 7, del D. Lgs. n. 80/2021 e ss.mm.ii. statuisce che in caso di mancata adozione del PIAO vengano applicate le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del D. Lgs. 150/2009, che prevedono, tra l'altro, il divieto di assumere e affidare incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;
- la preventiva comunicazione ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 (c.d. mobilità obbligatoria) e dell'accertamento del suo esito negativo.

LE RISERVE DI LEGGE

Per quanto concerne le c.d. assunzioni obbligatorie delle categorie protette previste dalla L. 68/99, il nostro Comune attualmente, rispetto alle quote d'obbligo, non registra nessuna scopertura di cui agli artt. 3, c. 1 e 18, art. 2, di detta legge, così come da prospetto informativo ex art. 9, c. 6 della stessa L. 68/99, inviato telematicamente, a mezzo apposito portale della Regione Puglia, in data 24.01.2024;

Per quanto concerne, invece, la riserva di posti a favore dei volontari delle forze armate, stabilita dall'art. 1014 del D. Lgs. n. 66/2010 e ss.mm.ii., essendosi cumulata sulla base dei precedenti provvedimenti di assunzione una percentuale residua di riserva nelle procedure di assunzione dall'esterno pari allo 0,20% per il personale della polizia locale e del 50% per il restante personale, si terrà conto di tanto.

Nelle procedure di assunzione dall'esterno si terrà conto, inoltre, dell'eventuale riserva di posti in favore degli operatori volontari che abbiano concluso il servizio civile universale senza demerito, ai sensi della Legge 21 giugno 2023 n. 74, di conversione del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44.

LE MODALITA' DI ASSUNZIONE

1. **Lo scorrimento delle graduatorie formate a seguito di selezioni da elenchi di idonei e, in subordine, utilizzo graduatorie di altri enti, o attingimento elenco di idonei formato a seguito selezione unica, ex art. 3-bis D.L. 80/2021, gestita in forma associata.**

Come noto, l'art. 3-bis del D.L. n. 80/2021 prevede:

- al comma 1. *“Gli enti locali possono organizzare e gestire in forma aggregata, anche in assenza di un fabbisogno di personale, selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, per vari profili professionali e categorie, compresa la dirigenza.*

- al comma 2. *“I rapporti tra gli enti locali e le modalità di gestione delle selezioni sono disciplinati in appositi accordi.*
- al comma 3. *“Gli enti locali aderenti attingono agli elenchi di idonei di cui al comma 1 per la copertura delle posizioni programmate nei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità. Gli enti locali interessati procedono alle assunzioni, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniqualvolta si verifici la necessità di procedere all'assunzione di personale in base ai documenti programmatori definiti dal singolo ente.*
- al comma 6. *“Gli adempimenti relativi alle selezioni uniche per la formazione degli elenchi di idonei possono essere gestiti congiuntamente dagli enti attraverso il coordinamento dei rispettivi uffici, o avvalendosi di società esterne specializzate nel reclutamento e nella selezione del personale, costituendo a tal fine uffici dedicati alla gestione delle procedure, o possono essere esternalizzati.*

Il Comune di Grottaglie, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 dell'11.04.2022, ha aderito all'accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei per le assunzioni di personale di cui al sopra richiamato art. 3-bis del D.L. n. 80/2021, che vede come ente capofila il Comune di Carignano (TO) e ASMEL quale soggetto incaricato dello svolgimento delle attività di supporto all'indizione e gestione delle procedure per la formazioni degli elenchi degli idonei per vari profili professionali, dotandosi, così di uno strumento veloce ed economico per la copertura dei posti di cui si necessita.

Il Comune di Grottaglie, avvalendosi di tale modalità di assunzione, e in attuazione di quanto previsto nel Piano annuale delle assunzioni 2023, ha avviato le procedure di interpello di elenchi di idonei formati da ASMEL, per la copertura tra, gli altri, dei seguenti posti relativi ai profili professionali riservati all'esterno:

- N. 2 posti di Assistente Sociale, Area dei funzionari e dell'elevata qualifica;
- N. 1 posto di Agente di Polizia Locale, Area degli Istruttori;
- N. 6 posti di istruttore amministrativo, Area degli Istruttori.

A conclusione di dette procedure, l'Ente ha approvato le relative graduatorie di merito finali.

Dette graduatorie, diversamente da quanto sinora sostenuto da più parti, non potevano essere utilizzate da parte dello stesso ente per scorrimento al fine della copertura di ulteriori posti rispetto a quelli messi a selezione.

Recentemente, e precisamente in data 19 marzo 2024, il Dipartimento della Funzione Pubblica, in una risposta fornita al quesito posto da un comune che ha indetto una procedura di assunzione tramite la selezione da albi di idonei indetta da ASMEL per istruttori tecnici, ha fornito alcune indicazioni in merito. E precisamente che dette graduatorie possono essere utilizzate per scorrimento dall'ente che le ha formate e le detiene, a condizione che vi sia identità di profilo e che il posto sia vacante nella dotazione organica, nonché a condizione che vi sia identità di requisiti.

Pertanto, questo scorrimento apparirebbe possibile, oltre che per sostituire gli assunti che hanno rinunciato e quelli che non hanno superato il periodo di prova, anche per la copertura di posti che si rendessero vacanti successivamente. E non solo, come espressamente previsto dal dettato normativo, se tali vacanze sono state determinate dalla fuoriuscita di dipendenti per mobilità volontaria.

Alla luce di questo nuovo orientamento è intendimento dell'amministrazione, per la copertura dei posti relativi ai profili professionali riservati all'esterno, come da espressa indicazione della tabella relativa al piano annuale delle assunzioni 2024 di cui sopra, qualora si confermasse e consolidasse il predetto orientamento, di avvalersi, in via principale, dello scorrimento delle graduatorie formate a seguito dell'espletamento delle procedure di interpello degli elenchi di idonei ASMEL detenute dall'ente, naturalmente per l'assunzione degli stessi profili, peraltro già previsti nella programmazione 2023-2025 e quindi già disponibili nella dotazione organica approvata nell'ambito della Sez. 3.3 del PIAO 2023-2025. Qualora non fosse possibile procedere in tal senso, per detti profili, così come per i profili per i quali non si dispone di graduatorie utili, si procederà all'utilizzo di graduatorie concorsuali di altri enti, nel rispetto della normativa di legge e del vigente regolamento in materia. Qualora quest'ultime non sortissero effetti positivi, si procederà in ultima battuta all'attingimento agli elenchi di idonei per le assunzioni di personale formati dall'ASMEL, tramite l'attivazione di procedure di interpello di detti idonei.

Per dette procedure assunzionali, non verranno previamente esperite le procedure previste dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e cioè la c.d. "mobilità volontaria", così come consentito dall'art. 3, comma 8, della legge 19.06.2019, n. 56 e ss.mm.ii., il quale ha previsto la possibilità, sino al 31 dicembre 2024, di effettuare procedure concorsuali senza il previo esperimento di dette procedure.

2. Avviso pubblico per l'acquisizione delle manifestazioni di interesse Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN-CapCoe) – Priorità 1 – Operazione 1.1.2 - Assunzione di unità da destinare esclusivamente alle politiche di coesione.

L'articolo 19 del D.L. n. 124/2023 ha autorizzato il Dipartimento per le politiche di coesione ad effettuare 2129 assunzioni a tempo indeterminato di funzionari ed elevate qualificazioni che saranno assegnati alle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia ed ai comuni, alle unioni di comuni, alle comunità montane, alle province ed alle città metropolitane di tali territori.

Il decreto attuativo n. 670/2023 del Dipartimento per le politiche di coesione ha stabilito che le relative domande andavano presentate entro il termine improrogabile delle ore 12.00 del 30 gennaio 2024 esclusivamente tramite la piattaforma dedicata. Per ogni assunzione autorizzata saranno trasferiti annualmente ai singoli enti locali interessati 43.000 euro. Dal 2030 il finanziamento sarà realizzato attraverso l'utilizzazione dei risparmi per il fondo di solidarietà comunale, e quindi, esso, ha un carattere permanente. Si tratta, quindi, di assunzioni etero finanziate con fondi a carico del bilancio dello Stato e che quindi non incidono sulle capacità assunzionali dell'Ente.

Il Comune di Grottaglie in data 30.01.2024 ha presentato la manifestazione di interesse all'assunzione a tempo indeterminato di personale nell'ambito del Programma di cui sopra, e specificamente di N. 1 Ingegnere e N. 1 Istruttore Direttivo Contabile, da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale.

Detto personale sarà assunto e quindi inserito nei ruoli organici dell'ente all'atto dell'assegnazione del medesimo da parte del Dipartimento per le politiche di coesione.

3. Progressione tra le aeree/qualifiche (cosiddetta progressione verticale)

Già nel piano annuale delle assunzioni per il 2023, di cui al PTFP 2023-2025, l'Amministrazione amministrazione, al fine di valorizzare il personale interno in possesso dell'esperienza e della professionalità maturate ed

effettivamente utilizzate dall'ente, aveva programmato l'espletamento delle procedure previste dalla normativa speciale recata dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022 in materia di progressione tra le aree/qualifiche, per l'acquisizione dei seguenti profili professionali:

- n. 1 Istruttore Direttivo Informatico – Area dei Funzionari ed E.Q., da assegnare al Settore Sviluppo Economico e Innovazione;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari ed E.Q., da assegnare al settore Servizi Sociali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, da assegnare al Settore Affari Generali, Gare e Contatti e Contenzioso;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori, da assegnare al Settore Finanziario e riscossione delle entrate.

Infatti, l'art. 13 del CCNL 16.11.2022, per quanto qui ci interessa, recita:

- al comma 6 *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”.*
- al comma 7 *“Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*
 - a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
 - b) titolo di studio;*
 - c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

Al comma 8 “Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.

Le progressioni verticali in argomento, dette “straordinarie” o “speciali”, sono finanziate per intero nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018. Per cui, così come affermato in diversi pareri dell'ARAN condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il MEF, non occorre garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno attraverso la riserva alle assunzioni dall'esterno di almeno il 50% delle posizioni disponibili.

Nel PTFP, di cui alla sottosezione 3.3. del PIAO 2023-2025, era stato previsto che le relative procedure si sarebbero potute attivare solo dopo l'adozione di un apposito regolamento disciplinante la materia, da approvare dopo l'esperimento, qualora richiesto, del confronto con le parti sindacali, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022. Tuttavia, detto regolamento non è stato approvato, per cui le procedure in argomento non sono state attivate entro il 2023.

Motivo per il quale, l'Ente intende riproporle nel PTFP 2024-2026 e in particolare nel piano delle assunzioni 2024, come dalle apposite tabelle sopra riportate, dando atto che la relativa spesa, al netto dell'Irap, è imputata sulle capacità assunzionali 2023-2025 portate nel loro ammontare complessivo al netto dell'Irap in deduzione delle capacità assunzionali 2024-2026 in sede di approvazione del DUP 2024-2026, mentre quella complessiva al lordo dell'Irap trovava copertura finanziaria già nel bilancio di previsione pluriennale 2023-2025, e quindi si trova riproposta e stanziata nel bilancio di previsione 2024-2026.

I VINCOLI FINANZIARI

Il totale delle spese per le nuove assunzioni a tempo indeterminato contemplate dal PTFP 2024/2026, con esclusione di quelle a valere sul precedente piano occupazionale 2023, al netto dell'IRAP, è pari a regime a € **327.026,46** (All. "3.3.1 parte 2") e quindi contenuto nel limite dei nuovi spazi finanziari (€ **1.904.726,61**) riportati al punto 1 di cui sopra.

Con dette nuove assunzioni la spesa di personale complessiva stimata, sempre al netto dell'IRAP, risulta pari a € **4.705.513,00** nel **2024**, € **4.499.090,00** nel **2025** ed € **4.431.579,00** nel **2026**, e quindi inferiore allo spazio finanziario complessivo, pari a € **5.610.273,32**, riportato sempre al punto 1 di cui sopra. Dette assunzioni consentono in linea previsionale di mantenere, nel triennio 2024-2026, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti entro il valore soglia massimo definito nella Tab. 1 di cui all'art. 4, c. 1, del D.M. 17 marzo 2020, fissata, per la tipologia di comuni in cui rientra il nostro ente, al **27%** (Allegato "3.3.1, parte 7").

Inoltre, come già rilevato nel paragrafo di cui sopra sui vincoli/condizioni, la spesa derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale 2024-2026 rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (Allegato "3.3.1 parte 6").

Il bilancio di previsione approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 80 del 19.12.2023 contiene stanziamenti per le assunzioni coerenti con i conteggi derivanti dal D.M. e tenuto conto delle assunzioni e cessazioni risultanti effettuate, o programmate, al momento dell'approvazione dello schema di Bilancio, secondo ragionevoli tempistiche di fattibilità e quanto indicato in programmazione.

LA DOTAZIONE ORGANICA

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Grottaglie è la seguente:

N. dipendenti	Area di appartenenza
n. 20	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
n. 62	<i>Area degli Istruttori</i>

n. 12	Area degli Operatori Esperti
n. 12	Area degli Operatori
n. 106	Totale

A tal proposito va rilevato che, in base a quanto recato in materia dalle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, giusta Decreto del ministro della Semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018 e da recenti interventi di alcune sezioni della Corte dei conti, la nuova dotazione organica definita dal D. Lgs. n. 75/2017 si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile dall’ente che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogni di personale e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, detto indicatore di spesa massima potenziale resta quello previsto dalla normativa vigente, e cioè la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 così come previsto dal sopra richiamato D.L. 90/2014;

Pertanto, la rideterminazione della dotazione organica conseguente all’adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale in oggetto va espressa quindi, in termini finanziari secondo la seguente metodologia indicata dalle linee guida:

“Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

Orbene, la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell’art. 6, del D. Lgs. n. 165/2001 sopra riportata è stata determinata operando la somma tra il personale in servizio e quello di cui è programmata l’assunzione nel rispetto delle capacità assunzionali (**Allegato “3.3.1 parte 4”**).

Inoltre, il **costo annuale teorico su base annuale, ovvero a regime, di detta dotazione organica**, è pari a € **2.421.011,47** e lo stesso sommato alle spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione e detratte le spese non rilevanti, per un totale di € **4.489.341,29**, **non supera l’indicatore di spesa potenziale massima costituito dalla media della spesa per il triennio 2011-2013, (€ 5.284.656,37)**, così come verificato nella tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa redatta secondo quanto indicato nelle Linee di indirizzo della Funzione Pubblica richiamate in premessa (**Allegato “3.3.1 parte 5”**).

L'andamento della spesa di personale nel triennio 2024-2026, come da piano dei fabbisogni di personale sopra riportato e come si evince dalle tabelle riguardanti la spesa di personale effettiva negli anni dal 2011 al 2013 e da quella prevista negli anni dal 2024 al 2026 (**Allegato " 3.3.1 parte 6"**), così come statuito dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii., assicura il contenimento di detta spesa con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, importo questo che, al fine di garantire il principio di omogeneità di comparazione dei dati, è stato depurato della spesa relativa al personale che in data 01.07.2020 è transitato nell'organico della ditta aggiudicataria dell'appalto del servizio di igiene urbana, la cui minor spesa a regime è stata già scontata nelle previsioni 2024-2026.

VERIFICA EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011, come da documentazione agli atti del Settore Organizzazione e servizi del personale, dando atto, con il presente provvedimento, che non sono presenti eccedenze o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

NOTE FINALI

La sostituzione di tutto il personale che cesserà in corso d'anno ulteriormente rispetto a quello già previsto, nel rispetto di predetti parametri di spesa e delle previsioni di spesa, saranno effettuate senza modifica del piano dei fabbisogni.

Senza necessità di ulteriori modifiche al presente piano è consentito l'utilizzo di personale di altri enti in comando o in convenzione.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale del 03.05.2024, agli atti dell'ente in stessa data, al nr. 16890 di protocollo.

Si dà atto che in data 17.04.2024, con lettere protocollo n. 14893 e 14856, è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

Piano di Formazione

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti.

L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

All'interno dell'**Allegato 3.3.2 - Pianificazione delle Attività Formative**, vengono declinati nel dettaglio i principi, gli obiettivi, gli attori coinvolti nella pianificazione della formazione per il triennio 2024-2026.

Vengono inoltre riportate le modalità e i dettagli delle Linee di intervento previste, ovvero:

- Aggiornamenti PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
- Ambito fiscale - contabile e previdenziale (Aggiornamenti);
- Ambito di gestione e valorizzazione delle risorse umane (Aggiornamenti);
- Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (Aggiornamenti);
- Anticorruzione, Trasparenza, Protezione dei Dati (GDPR) e Nuovo Codice degli Appalti (D. Lgs. n. 36/2023);
- Innovazione e Digitalizzazione, Progetto Syllabus e attivazione di nuovi corsi da assegnare al personale;
- Smart Working;
- Pari opportunità, Inclusione e Diversità;
- Comunicazione, empatia ed etica lavorativa (Aggiornamenti al Codice di Comportamento).

La Pianificazione della Formazione 2024-2026, riportata di seguito, tiene conto delle suddette linee di intervento e delle caratteristiche dei destinatari dell'intervento formativo, nonché della modalità e dei tempi di somministrazione.

Area	Ambito	Destinatari	Modalità Formative	Organizzazione della Formazione	Periodo di attuazione
Formazione Obbligatoria	Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tutti per ambito di competenza	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Anticorruzione e trasparenza	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2024
	GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati)	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2024
	CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale)	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2025 – 2026
	Codice disciplinare e di comportamento	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2024
Transizione Digitale	Informatica di base	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Addestramento sull'uso delle piattaforme	Personale preposto all'utilizzo	Online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Addestramento sugli applicativi in uso	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Transizione digitale (Progetto Syllabus)	Tutti	Online	Esterna	2024 - 2025
	Appalti e Contratti (Nuovo Codice degli Appalti)	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Attuazione PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)	Personale specificatamente	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026

Competenze di carattere generale e tecnico-specialistiche (hard skills)		individuato			
	Economico -finanziario e di controllo di gestione, Tributario e Previdenziale	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Tecnico-specialistica e ambientale	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Gestione e valorizzazione risorse umane	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Aggiornamento giuridico e addestramento tecnico-specialistico di polizia e vigilanza	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Adozione PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione)	Personale specificatamente individuato	Online	Esterna	2024
	Formazione tecnico-operativa per il personale con mansioni tecniche e ausiliare	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026

Competenze organizzative di carattere trasversale (soft skills)	Lavoro a distanza (smart working e lavoro da remoto)	Personale specificatamente individuato	Online	Interna	2025 - 2026
	Comunicazione e soft-skills	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Competenze gestionali e manageriali	Personale specificatamente individuato	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026
	Pari opportunità, inclusione e diversità CUG (Comitato Unico di Garanzia)	Tutti	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
Inserimento lavorativo e riqualificazione del personale	Formazione OnBoarding	Personale neoassunto e tutor	In aula e online	Esterna e interna	2024 - 2025 - 2026
	Riqualificazione del personale	Personale interessato alla riqualificazione professionale	In aula e online	Esterna e interna	2025 - 2026

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato annualmente, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili.

Infine, si dà atto che del presente piano di formazione è stata data informativa alla RSU e alle OO.SS. rappresentative, ex art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, giusta nota n. 14893 del 17.04.2024 e che nei termini previsti non è pervenuta alcuna richiesta di attivazione del confronto.

Inoltre, qui di seguito, si rappresenta un'elaborazione schematica delle informazioni emerse dal monitoraggio della formazione per l'anno 2023, sulla base dei dati comunicati dai Settori che hanno fornito risposta all'apposito questionario:

- 1- Nell'AREA INSERIMENTO LAVORATIVO E RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE, per l'Ambito Formazione OnBoarding, i neoassunti sono stati indirizzati a partecipare al Corso "Fondamenti di public Management" (5 Moduli) organizzato ed erogato dalla SDA Bocconi School of Management, per il tramite di Asmel, a cui il Comune di Grottaglie è associato. **Dipendenti partecipanti: n. 3, per 45 ore di formazione complessiva.**
- 2- Nell'AREA COMPETENZE DI CARATTERE GENERALE E TECNICO - SPECIALISTICHE (HARD SKILLS) per l'Ambito Appalti e Contratti (Nuovo Codice degli Appalti) sono state offerte ai dipendenti due rilevanti occasioni formative. La prima organizzata da MIT - ITACA - SNA e IFEL dal titolo "Nuova disciplina dei Contratti pubblici - D. Lgs. 36/2023". **Dipendenti partecipanti: n. 30, per 300 ore di formazione complessiva.** La seconda organizzata in House denominata "Il nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023) e recenti novità giurisprudenziali". **Dipendenti partecipanti: n. 22, per 66 ore di formazione complessiva.** Sempre in quest'Area sono stati avviati e portati a compimento corsi formativi che hanno interessato il personale specificatamente individuato per Settore di competenza, rientranti negli Ambiti:
 - Attuazione PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) **Dipendenti partecipanti: n. 2, per 11 ore di formazione complessiva;**
 - Economico - Finanziario e di controllo di gestione, Tributario e Previdenziale **Dipendenti partecipanti: n. 7, per 26 ore di formazione complessiva;**
 - Gestione e valorizzazione risorse umane **Dipendenti partecipanti: n. 3, per 15 ore di formazione complessiva;**
 - Adozione PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) **Dipendenti partecipanti: n. 2, per 17 ore di formazione complessiva.**
- 3- Nell'AREA TRANSIZIONE DIGITALE, per l'Ambito Transizione digitale (Progetto Syllabus), si riporta come l'Amministrazione, in considerazione della Roadmap prevista, ha effettuato l'abilitazione dei dipendenti individuati, assicurando il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Ad oggi, **n. 3 dipendenti** hanno conseguito l'obiettivo di partecipazione e completamento individuale di almeno 8 delle 11 competenze previste dalla Direttiva sulla Formazione del 23 marzo 2023, sul Programma "Competenze Digitali per la P.A", **per 25 ore di formazione complessiva.** Pertanto, si cercherà nella presente annualità di potenziare attivamente la partecipazione del personale dipendente.
- 4- nell'AREA FORMAZIONE OBBLIGATORIA, per l'Ambito Codice Disciplinare e di Comportamento non è stato avviato alcun evento formativo, dal momento che l'Amministrazione ha deciso di procedere preliminarmente all'adozione del proprio Codice Integrativo nel corrente anno 2024, per poi proporre al personale dipendente un apposito corso in tal senso; il quale, vada a racchiudere anche la formazione obbligatoria prevista in tema di Etica Pubblica.
- 5- Stessa situazione per quanto riguarda gli Ambiti Anticorruzione e trasparenza e GDPR (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati) rientranti nella medesima Area. Difatti, per questi ambiti si prevede un recupero formativo da attivare nella presente annualità.
- 6- Nell'AREA COMPETENZE ORGANIZZATIVE DI CARATTERE TRASVERSALE (SOFT SKILLS), per l'Ambito Pari opportunità, inclusione e diversità CUG (Comitato Unico di Garanzia), nel 2023, il Comune di Grottaglie risultò destinatario di un finanziamento per la formazione in materia di parità di genere assieme ai Comuni di Crispiano e Statte (Comune Capofila), a seguito della presentazione del Progetto "Statte, Crispiano e Grottaglie, comuni pilota della parità di genere in terra jonica" nell'ambito dell'Avviso Pubblico GENERE in COMUNE pubblicato dall'ANCI Puglia. Tuttavia, tale attività formativa non è stata più attivata dal Comune Capofila e verrà presumibilmente recuperata e avviata nel corso del corrente anno 2024.
- 7- Per quanto riguarda la **Formazione Individuale** si è rilevato che:
 - su un totale di **76 dipendenti al 01.01.2024, n. 9 dipendenti (pari all'11,84%)** hanno conseguito, nel corso dell'anno 2023, almeno 24 ore di formazione individuale su base annua, così come previsto dalla Direttiva sulla Formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023;
 - la formazione complessiva su base annua del personale dipendente è stata pari a **662 ore.**

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

L'aggiornamento annuale del PIAO avviene con specifiche modalità e tempistiche relative alle differenti sottosezioni del documento programmatico triennale.

Sezione/Sottosezione	Organo	Documento	Termine
Anagrafica	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Valore Pubblico	Giunta/Consiglio	Stato attuazione Programmi Relazione al Rendiconto	Entro 31.7 A.C. Entro 30.4 A.C.+1
Performance	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Indagini soddisfazione utenza	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Rischi corruttivi e trasparenza	RPCT	Relazione annuale del RPCT	15.12 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
	NDV (con RPTC)	Attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	31.05 A.C., salvo eventuali proroghe comunicate da ANAC
Struttura organizzativa	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo
Lavoro agile	Giunta	Relazione sulla Performance	Entro 30.06 A.C.+1
Piano triennale dei fabbisogni	Nucleo di Valutazione		Monitoraggio Triennale
Piani formativi	Giunta	Aggiornamento PIAO	Entro 30 gg approvazione bilancio preventivo

Per quanto non qui stabilito diversamente, il monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni viene svolto in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO.

Sottosezione Valore Pubblico

Il monitoraggio della sezione del "Valore Pubblico" del presente piano viene attuato secondo le procedure individuate per il **controllo strategico** dell'Ente ai sensi dell'art. 147-ter del Tuel.

Il controllo strategico esamina l'andamento della gestione dell'Ente - e in particolare - rileva i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi contenuti nelle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco, gli aspetti economico-finanziari, l'efficienza nell'impiego delle risorse, con specifico riferimento ai vincoli al contenimento della spesa, i tempi di realizzazione, le procedure utilizzate, la qualità dei servizi erogati, il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, il grado di soddisfazione della domanda espressa ed il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Sottosezione Performance

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa, secondo tempi e fasi indicate nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Il monitoraggio viene effettuato dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore per eventuali scostamenti, provvede ad assegnare la percentuale definitiva ad ogni obiettivo/attività.

I criteri per la misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso sono dettagliati nel vigente SMVP.

Il monitoraggio si conclude con l'adozione in Giunta della "**Relazione sulle Performance**" ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, validata dal Nucleo di Valutazione.

Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

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 indagini di *customer satisfaction* che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Sono attualmente attivi e monitorati per i seguenti questionari di gradimento:

- Questionario Generale;
- Biblioteca;

- Demografici;
- Refezione scolastica;
- Sito web.

Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dall'Ente prevede due livelli.

Il monitoraggio di primo livello è in capo ai responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede di gestione del rischio, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti.

Degli eventuali scostamenti e delle motivazioni ne è informato il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi. L'estrazione del campione degli atti da controllare è fatta su base casuale.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

I dati e le informazioni acquisite nel corso del monitoraggio vengono utilizzati ai fini della relazione annuale del RPCT.

Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo di Valutazione dell'ente, come previsto dal PNA 2019, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti"

Gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, agli Apicali, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sottosezione struttura organizzativa

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni apicali, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del PIAO.

Sottosezione Lavoro Agile

Come descritto nell'apposita sottosezione, Il Comune di Grottaglie, in coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, non ha avuto modo di

procedere in tal senso nel corso dell'anno 2023 (così come previsto nel PIAO 2023-2025) e, pertanto, si provvederà nel corso dell'anno 2024 all'implementazione delle strategie e degli obiettivi di sviluppo dei modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Verrà dunque riportata l'apposita sezione monitoraggio che riguarderà:

1. fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa -Salute Professionale -Salute Digitale –Salute Economi-co-Finanziaria;
2. stato di implementazione del lavoro agile;
3. impatti interni ed esterni.

Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo di Valutazione.

Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni - Formazione

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati sono stati monitorati annualmente, in occasione dell'aggiornamento annuale del PIAO; in particolare, il monitoraggio annuale riporta un'elaborazione sintetica dei singoli corsi realizzati nell'anno 2023 e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

Allegati

Allegati della sezione 2.1	
Obiettivi Strategici e Obiettivi Operativi	Allegato 2.1
Allegati della sezione 2.2	
Performance	Allegato 2.2.1
Piano della Transizione Digitale	Allegato 2.2.2
Allegati della sezione 2.3	
Definizione delle competenze e Analisi del Contesto	Allegati 2.3.0 e 2.3.1
Mappatura dei Processi	Allegato 2.3.2
Analisi del Rischio	Allegato 2.3.3
Trattamento del Rischio - Misure Specifiche	Allegato 2.3.4
Trasparenza	Allegato 2.3.5
Allegato alla sezione 3.3	
Pianificazione del Fabbisogno di Personale	Allegato 3.3.1
Pianificazione delle attività formative	Allegato 3.3.2