



COMUNE DI VALENZANO
(Città Metropolitana di Bari)

Piano integrato di attività e organizzazione

2022 - 2024

INDICE

Premessa

Quadro normativo

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO

- 1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione Pag. 8
- 1.2 Analisi del Contesto Esterno Pag. 9

2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Pag. 58

- 02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico
- 02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente

2.2 Sottosezione Performance

Pag. 75

- 02.02.01 Obiettivi di performance
- 02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Piano per l'uguaglianza di genere (GenderequalityPlan)
- 02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi
- 02.02.04 Obiettivi di accessibilità

2.3 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT

Pag. 129

- 02.03.01 Parte generale
- 02.03.02 Il contesto esterno – valutazione di impatto
- 02.03.03 Il contesto interno – valutazione d'impatto
- 02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione
- 02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Valenzano
- 02.03.06 La trasparenza nel Comune di Valenzano
- 02.03.07 Gestione dell'accesso civico
- 02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Pag. 211

3.01 Sottosezione Struttura organizzativa

Pag. 211

- 03.01.01 Organigramma dell'Ente
- 03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica
- 03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione

3.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

Pag. 219

- 03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile
- 03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Valenzano

3.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

Pag. 234

- 03.03.01 Programmazione delle risorse umane
- 03.03.02 Rotazione
- 03.03.03 Piani formativi
- 03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

4. SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

Pag. 253

- 4.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione Pag. 254
- 4.02 Soddisfazione degli Utenti Pag. 254

PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

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

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

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

Esso definisce:

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

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

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

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

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

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

Il PIAO inoltre contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

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

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

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

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

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



Quadro normativo

Art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. 80/21

1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di

contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

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

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

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

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché' le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

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

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

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

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

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

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

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

1.1 Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: **Comune di Valenzano.**

Sede Comunale: **Largo Marconi, 58**

Codice Fiscale: **80020130722**

Partita I.V.A: **02619210723**

Commissario Prefettizio: **Dott.ssa Paola Maria Bianca Schettini**



Numero dipendenti dell'Ente (al 31/12/2021): **38**

Numero abitanti (al 31/07/2022): **17.522**

Maschi (%): **48,7**

Femmine (%): **51,3**

Stranieri (%): **3,0**

Superficie comunale totale: **15,98 km²**

Densità abitativa: **1.092,52 ab. /km²**

Età media della popolazione: **45,8 anni**

Trend della popolazione - Variazione % Media Annua (2015/2020): **-0,60**

Trend della popolazione - Variazione % Media Annua (2017/2020): **-0,92**

Nr Famiglie: **7.095**

Tasso di Natalità: **7,8‰**

Tasso di Mortalità: **10,3‰**

Tasso Migratorio: **-2,6‰**

Tasso di Crescita: **-2,5‰**

Reddito lordo pro-capite: **€ 12.368,00**

Tasso di occupazione: **55,3**

Tasso di disoccupazione: **12,8%**

Numero di Telefono dell'Ente: **080 4607111**

Sito Internet dell'Ente: <http://www.comune.valenzano.ba.it/>

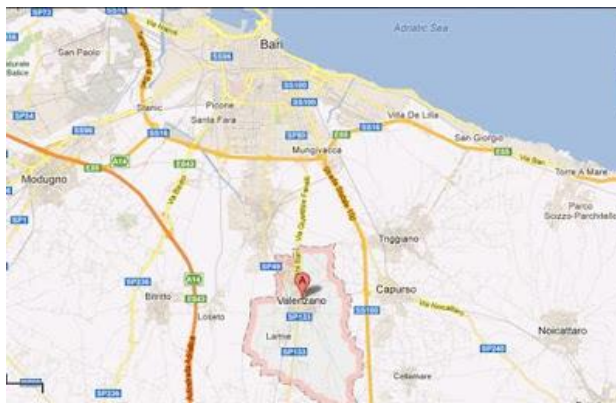
Indirizzo email dell'Ente: segreteria@comune.valenzano.ba.it - affarigenerali@comune.valenzano.ba.it

Indirizzo P.E.C. dell'Ente: protocollo.comunevalenzano@pec.rupar.puglia.it

1.2 Analisi del Contesto Esterno

“Il territorio comunale”

Si estende nell'hinterland barese, sul primo gradino dell'altopiano delle Murge, tra Capurso, Bari, Adelfia e Casamassima.



Cittadina di pianura, di origini medievali, che accanto alle tradizionali attività agricole e all'industria ha sviluppato il terziario. I valenzanesi, che presentano un indice di vecchiaia inferiore alla media, sono distribuiti tra il capoluogo comunale, in cui si registra la maggiore concentrazione demografica, alcune case sparse e la località Lamie. Il territorio ha un profilo geometrico leggermente ondulato, con qualche differenza di altitudine appena accennata. Il paesaggio è caratterizzato da una serie di vasti ripiani che degradano verso il mare attraverso piccole scarpate con colture prevalenti di uliveti e vigneti.

Situata a circa dieci chilometri dal capoluogo in direzione sud-est, è conosciuta principalmente come sede di alcuni centri di ricerca scientifica, tra cui il parco scientifico e tecnologico Tecnopolis, l'istituto agronomico mediterraneo, il laboratorio di ingegneria costiera LIC del Politecnico di Bari e la facoltà di Veterinaria dell'ateneo barese. L'abitato, con una suggestiva parte vecchia, sviluppatasi attorno al castello medievale, è interessato da una forte crescita edilizia. Il suo andamento plano-altimetrico è pianeggiante.

Valenzano possiede una sola frazione: San Lorenzo. San Lorenzo è collocata a sud-est, a circa 1 Km dal centro urbano cittadino, ha una propria fermata ferroviaria (Valenzano Lamie) lungo la linea ferroviaria gestita dalle Ferrovie del Sud Est ed è collegata con il centro urbano cittadino tramite una linea bus. A nord è collocata la località Valenzano di Villa con la parrocchia di Ognissanti.

La città è gemellata con Odessa in Ucraina

(Fonte: Wikipedia: <https://it.wikipedia.org/wiki/Valenzano> - Italiapedia.it)

“Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”

La frequentazione del sito risale a epoca preromana, come testimoniano i reperti archeologici, del V-III secolo a.C., rinvenuti nelle vicinanze dell’abitato e che attestano la presenza nella zona di un antico insediamento peucetico. Il toponimo, che in fonti medievali compare nelle forme di Balleczanum e Vallanzani, deriva dal personale latino VALENTIUS, con l’aggiunta del suffisso aggettivale -anus, indicante una proprietà fondiaria. Secondo alcuni studiosi, il nucleo originario della cittadina sarebbe stato fondato dai profughi scampati alla devastazione di Bari da parte dei saraceni, avvenuta verso la metà del IX secolo. Fondata, quindi, fra IX e XI secolo, nel periodo, in cui la Puglia tornò sotto la dominazione bizantina.

La ripresa dei traffici con l’Oriente determinò nell’area pugliese, in particolar modo in Terra di Bari, un notevole sviluppo agricolo, demografico e urbano che vide il ripopolamento di vecchi insediamenti abbandonati e la nascita di nuovi insediamenti tra cui, probabilmente, anche Valenzano.

Crocevia tra la strada che da Canosa portava a Brindisi e la strada che da Bari portava a Taranto, è stato primo rifugio per chi sbarcava sulle coste baresi, per i popoli illiri prima dell’era romana, per i primi cristiani nell’era imperiale. Il paese attuale si è sviluppato verso l’anno 1000 intorno ad una torre normanna, posta a guardia della strada che collegava Ceglie a Norba e a guardia della stessa Bari. È divenuto successivamente luogo fortificato mantenendo tale caratteristica fino al XVII secolo.

Sin dalla sua fondazione l’economia di Valenzano si è basata su una prevalente attività agro-pastorale, affiancata dall’artigianato. Nell’ambito delle attività agricole le coltivazioni di maggior rilievo sono sempre state quelle dell’uva, delle olive e delle mandorle.

Nella storia socio-economica di Valenzano, oltre che in quella culturale e religiosa, ha avuto una profonda incidenza la presenza dell’Abbazia di Ognissanti, comunità monastica benedettina fondata nel sec. XI che, a causa della consistenza dei propri possedimenti terrieri, per un certo periodo ha rappresentato una curtis, ovvero una vera e propria azienda. L’edificio abbaziale era circondato da ettari ed ettari di terreno e i monaci benedettini, per coltivarli, si servivano di contadini valenzanesi alle proprie dipendenze.

L’Abbazia rappresentò anche un polo attrattivo per le attività commerciali, perché attorno ad essa si svolgeva la fiera di "Tutti i santi" il primo novembre di tutti gli anni. La decadenza dell’Abbazia cominciò nel XIII sec. quando Papa Bonifacio VIII ne cancellò l’indipendenza, facendola rientrare nell’orbita della Basilica di San Nicola di Bari. La

comunità monastica divenne più ridotta col passare del tempo fino a che fu soppressa nello XVI sec.. Nel XVIII sec. l'edificio abbaziale fu abbattuto per ricavare materiale per l'edificazione del Santuario della Madonna del Pozzo di Capurso. Oggi rimane solo la Chiesa di Ognissanti, che prima faceva parte di un più ampio complesso.

I mercanti che intervenivano alla fiera di "Ognissanti" non potevano più trovare riparo nei locali dell'Abbazia, perciò, la fiera conobbe un periodo di decadenza, per poi riprendere vigore nei primi dell'Ottocento, quando un decreto di Gioacchino Murat ne deliberò il trasferimento all'interno del paese. Le attività mercantili che si svolgevano nell'ambito di questa manifestazione, subirono un notevole sviluppo, tanto che negli anni successivi all'Unità d'Italia le autorità cittadine furono costrette a cercare un nuovo e più ampio spazio per le transazioni commerciali, che fino allora si erano svolte nel Largo dei Frati e in Largo San Benedetto: fu in quelle circostanze che sorse l'attuale Largo Plebiscito.

Lo sviluppo della vita civile ed economica a Valenzano è sempre stato frenato dal regime feudale, che si fece gravoso per la popolazione in particolar modo nel Seicento, quando più dei 3/5 dei beni immobili e delle terre coltivate erano nelle mani dei feudatari e del clero locale; a ciò si aggiunga che in questo secolo Valenzano fu colpita dalla peste e da ripetute carestie.

L'eliminazione del regime feudale fu raggiunta ai primi dell'Ottocento, in periodo napoleonico, quando le conquiste della Rivoluzione Francese si allargarono a tutta l'Europa. In questo periodo iniziò ad affermarsi nella sfera politica una nuova classe borghese in ascesa, la quale aveva già raggiunto posizioni di prestigio in campo sociale ed economico.

L'affermazione politica di questo nuovo ceto emergente proseguì e si completò dopo l'Unità d'Italia: in questo periodo iniziò l'allargamento del paese oltre il centro storico. Negli jusi della parte vecchia, infatti, continuavano ad abitare i contadini e gli artigiani, mentre al di fuori delle mura erano costruite abitazioni più confortevoli e più ampie, adatte alla nuova borghesia che, in questo modo, segnalava il proprio prestigio.

Gli anni successivi all'Unità d'Italia furono caratterizzati a Valenzano dalla stagnazione della vita civile e politica, inquinata dal continuo sovrapporsi d'interessi pubblici e privati, come fu denunciato ripetutamente nelle relazioni dei Prefetti che si succedettero in questo periodo a Bari.

Nel Novecento il fenomeno che più ha inciso nella vita del paese, è costituito, oltre che dalle due guerre mondiali, dall'emigrazione. Il flusso migratorio si arrestò solo negli anni Settanta, a causa della riduzione delle possibilità di lavoro offerte da paesi stranieri.

Nell'ultimo quarantennio a Valenzano si sono verificati dei processi che ne hanno radicalmente mutato il volto: la sua economia è sempre stata a carattere prevalentemente agro-pastorale, però, a partire dagli anni Settanta, le attività agricole sono state notevolmente ridimensionate fino ad avere un'incidenza scarsissima nella vita del paese, mentre hanno conosciuto un fenomeno d'espansione le attività terziarie, che oggi costituiscono la base della struttura economica di Valenzano. Tra gli anni '70 e '90 ha avuto una forte espansione urbana portando i suoi abitanti da 6.000 abitanti del 1971 ai 17.164, connotandosi come città di residenza. Il contemporaneo acquisto da parte dell'Università di Bari di circa 150 ettari di terreno per il nuovo polo di sviluppo universitario con i successivi insediamenti del campo sperimentale della facoltà di Agraria, della facoltà di Medicina Veterinaria, di Tecnopolis, del Centro Laser, del Consorzio Carso, dell'Istituto di Oceanografia e dell'Istituto Agronomico Mediterraneo ha evitato il consolidarsi degli elementi negativi dell'inurbamento di cintura ed hanno fornito la condizione di titolata città di servizi nell'ambito dell'area metropolitana barese. Ricco e significativo il suo patrimonio storico e artistico. Gemma d'incontrastato valore è la chiesa abbaziale di Ognissanti di Cuti, primo esempio di romanico pugliese, le cui soluzioni architettoniche ne fanno un esempio unico nel panorama internazionale. Il territorio è stato luogo di insediamenti peuceti, poi latifondo romano, dal cui proprietario probabilmente ha preso il nome.

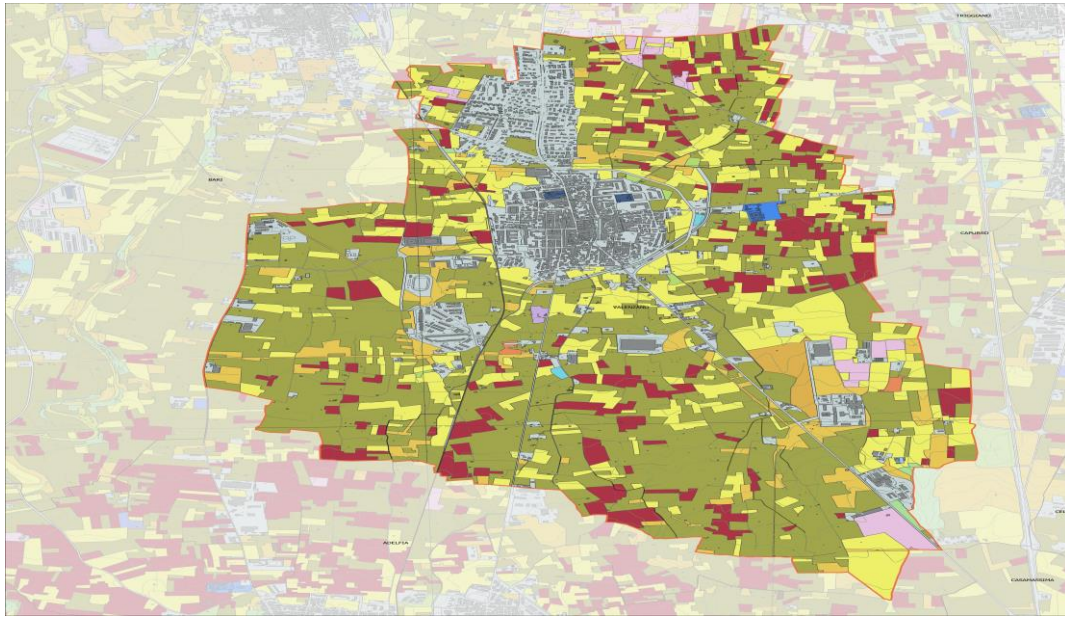
Suggestivo il centro storico con disegno urbano tipico dei centri agricoli minori, con il suo palazzo del principe, la chiesa romanica di San Rocco, la chiesa neoclassica del Padreterno, ricostruzione dell'antica chiesa normanna dedicata a San Pietro, la chiesa cistercense di Santa Maria di Loreto. Pregevole la chiesa barocca di Santa Maria di San Luca dei Padri della Riforma Francescana, con altari scolpiti nel legno e ricoperti da lamina in oro e pregevoli dipinti di scuola pugliese e un imponente campanile di 45 metri, splendida emergenza che caratterizza l'intero abitato.

Alcune manifestazioni religiose e commerciali hanno un respiro provinciale: l'imponente e suggestiva processione del Venerdì Santo con 40 gruppi statuari accompagnati da numerosi complessi bandistici; la festa patronale di San Rocco con le splendide luminarie; l'antica Fiera Nicolaiana di Ognissanti, istituita da Federico II presso l'Abbazia Benedettina di Ognissanti, che ora si sviluppa su un percorso cittadino di circa 4 km con 800 operatori commerciali in tutti i settori merceologici.

Rinomato è anche il prodotto più tipico della tradizione gastronomica locale: la frittua, focaccia di pasta con patate, olio d'oliva, rigorosamente del luogo, e pomodoro fresco.

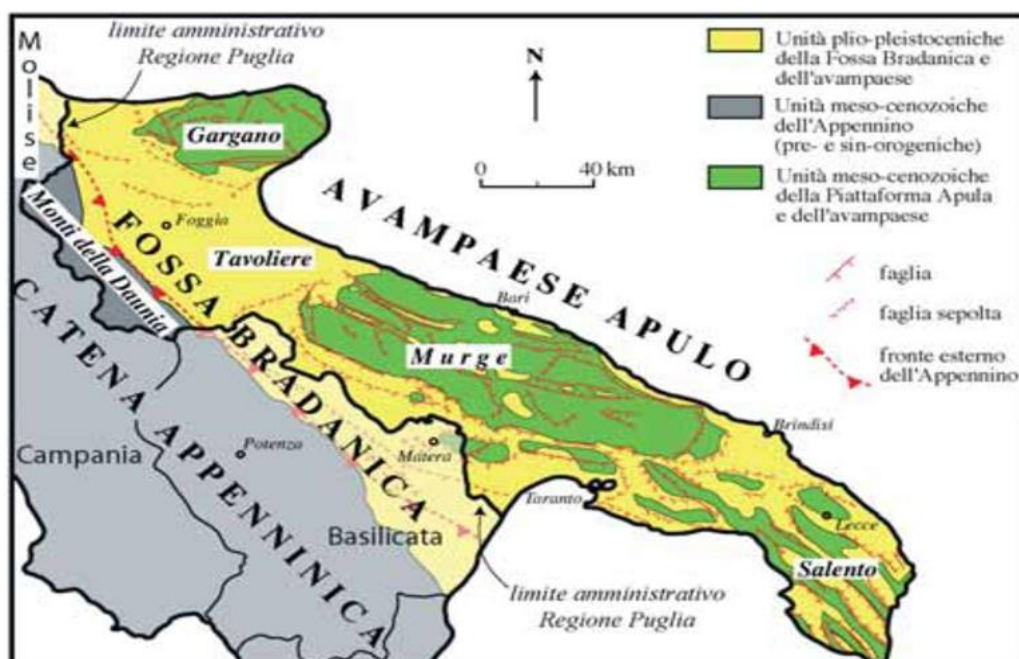
(Fonte: Comune di Valenzano: <http://www.comune.valenzano.ba.it/il-comune/la-storia>)

“Il contesto ambientale”



Nel territorio pugliese, le successioni carbonatiche sia di piattaforma (Piattaforma carbonatica apula) sia di bacino marginale (Bacino est - garganico) del Giura superiore e del Cretaceo sono ben esposte nel massiccio del Gargano; invece, le successioni affioranti nell'altopiano murgiano e nelle Serre salentine hanno età cretacea e presentano essenzialmente facies di piattaforma interna.

Successivamente, durante il Paleogene, la Zolla africana entrò in collisione con il Paleocontinente europeo. A questo intenso ed arealmente esteso processo deformativo va collegata quindi una fondamentale variazione del panorama paleogeografico dell'area afro - eurasiatica.

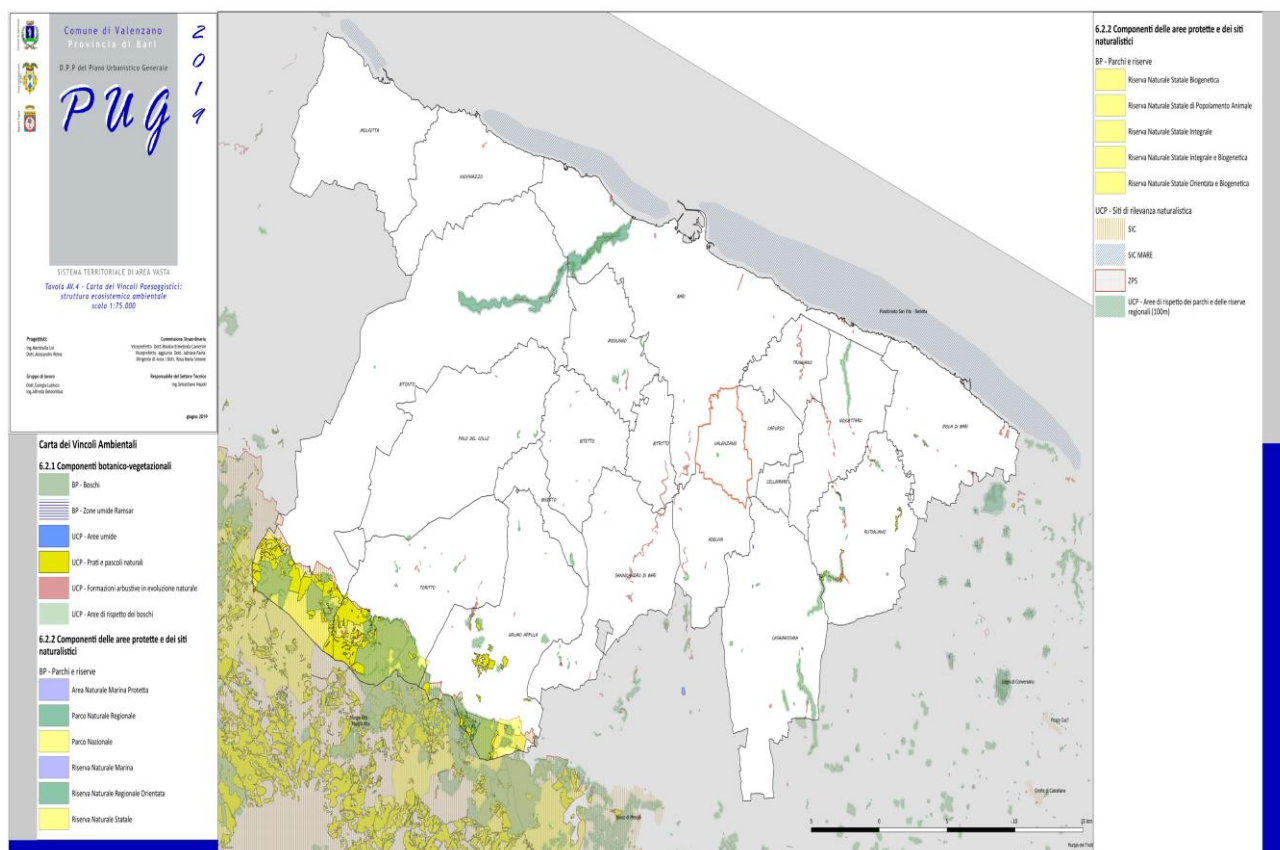


Durante questa fase compressiva al seguito del sollevamento di estesi tratti del Promontorio africano, la Piattaforma carbonatica apula, evolse progressivamente in una vasta terra emersa, bordata da estese piattaforme continentali, interessate da ripetute trasgressioni del mare durante il Paleogene. In particolare, le fasi geodinamiche eoceniche furono caratterizzate da importanti manifestazioni vulcaniche.

In seguito, durante il Neogene in aree poste più ad occidente della piattaforma apula, si produsse un progressivo sovrascorrimento di corpi sedimentari, sia preesistenti sia di neoformazione, che dette origine ad un sistema orogenico con formazione della Catena appenninica.

L'area del territorio comunale di Valenzano ha un'estensione di circa 16 kmq.

Carta dei Vincoli Paesaggistici Vigenti PPTR: Struttura Ecosistema Ambientale



Il territorio di Valenzano è ubicato nel settore adriatico della Murgia che presenta una morfologia prettamente tabulare, caratterizzata da una serie di vasti ripiani che si ribassano verso il mare per mezzo di scarpate, a luoghi piuttosto ripide e a luoghi poco acclivi, alte poche decine di metri.

Esiste un chiaro rapporto di dipendenza tra gli elementi morfologici e quelli strutturali: l'attuale morfologia delle scarpate è il prodotto dei fenomeni erosivi che hanno prodotto l'arretramento degli originari piani di faglia subverticali, mentre i rilievi e le depressioni coincidono con anticlinali e sinclinali, secondo cui è modellato il substrato carbonatico.

Il settore adriatico delle Murge, al quale appartiene il territorio comunale di Valenzano, viene comunemente suddiviso in due grandi aree che hanno subito un'evoluzione plio-pleistocenica assai diversa: Murge alte e Murge basse.

L'altopiano delle Murge, posto oltre i 500 m di quota, non essendo interessato dall'ingressione marina plio-pleistocenica, è caratterizzato da estesi affioramenti di calcari mesozoici che a partire dalla loro emersione avvenuta nel Cretaceo superiore, hanno subito intensi fenomeni carsici non oblitterati dalla successiva azione erosiva del mare.

La caratteristica più saliente del carsismo murgiano rimane l'estesa e talora spessa copertura di terra rossa, in massima parte diretta espressione della notevole influenza che il clima ha esercitato sull'incarsimento della regione. La presenza di terra rossa ha condizionato i processi genetici ed evolutivi delle forme carsiche attenuando o impedendo l'originarsi di quei tratti morfologici marcati ed aspri, tipici delle aree carsiche delle zone temperate.

A quote meno elevate (da 500 m s.l.m. fino al livello del mare attuale), alla morfologia carsica si sono sovrapposti gli effetti dell'ingressione marina plio-pleistocenica e della successiva fase di sollevamento regionale che ha portato alla formazione di 16 ordini di terrazzi marini posti via via a quote decrescenti.

I vari ripiani presentano struttura a pieghe blande, ad assi aventi una direzione prevalente EW, di cui quelle più accentuate si trovano nella parte più interna ed elevata (Murge Alte di Cassano e Casamassima). Tali pieghe sono attraversate da numerose faglie subverticali con rigetti non superiori alla decina di metri.

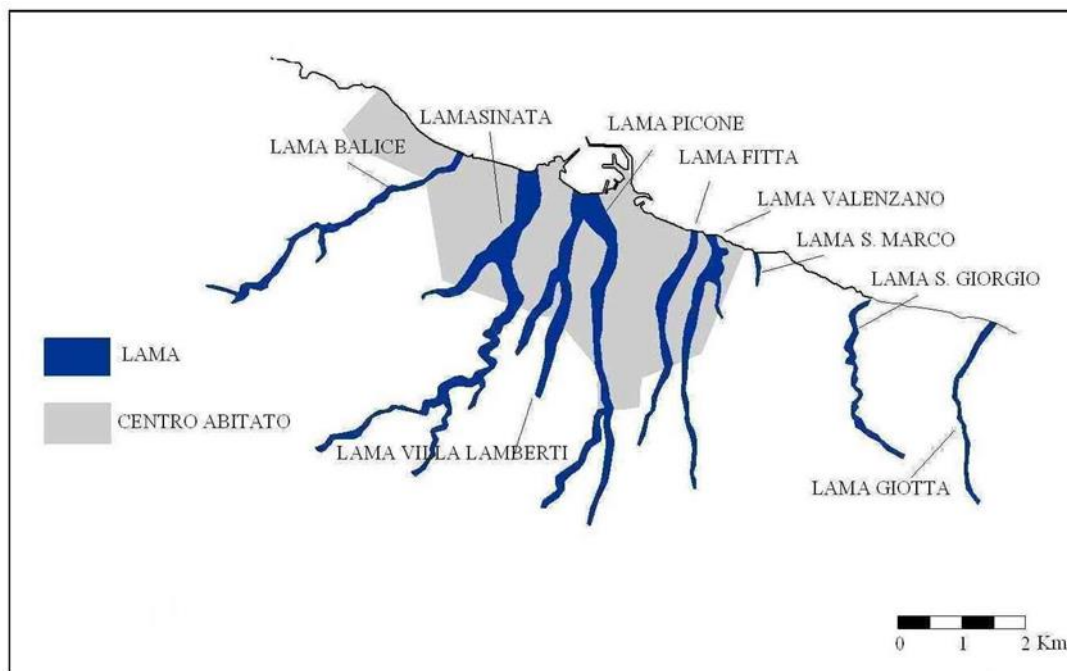
Su tale assetto tettonico si sono innescati fenomeni carsici ben evidenti grazie alla presenza di depressioni che rendono il paesaggio accidentato in particolar modo nella zona meridionale. Non essendo interessati da effetti tettonici disgiuntivi e plicativi, i depositi quaternari, presentano un assetto tabulare.

Il territorio è caratterizzato dalla mancanza di corsi d'acqua a carattere perenne e questo è dovuto, oltre che a fattori climatici, ai caratteri geologici regionali; infatti i calcari delle Murge sono più o meno permeabili per fessurazione.

Sono caratteristici di tale paesaggio le "lame", forme carsiche epigee dovute all'azione di corsi d'acqua a carattere effimero, cioè corsi d'acqua che rimangono asciutti per la maggior parte dell'anno, ma che in occasione di eventi di pioggia brevi ed intensi sono in grado di convogliare notevoli quantità d'acqua.

Premettendo che nel territorio di Valenzano non risulta la presenza di corsi d'acqua che abbiano rilevanza, vi sono dei “reticoli fluviali” che possono essere considerati come linee di ruscellamento o di impluvio.

Distribuzione delle Lame nella conca di Bari



Ciò che caratterizza il territorio di Valenzano dal punto di vista geomorfologico è infatti la Lama Valenzano che, prima dell'opera di sistemazione idraulica realizzata dopo il 1926, rasentava a sud-est l'abitato di Valenzano per scendere lungo via Fanelli, toccare il territorio di Mungivacca e in fine sfociare al mare lungo il canalone ancora esistente nel quartiere Japigia.

A sud del territorio del Comune di Valenzano, si individuano, in direzione Est-Ovest, tre cigli di scarpata posti sulla linea di livello a una quota di circa 125 metri.

Il territorio di Valenzano, soprattutto nelle parti più a sud (in corrispondenza della strada provinciale per Casamassima), si presenta con una morfologia carsica epigea poco pronunciata e comunque non caratterizzata da presenza di doline.

Su quasi tutta la parte meridionale del territorio comunale di Valenzano affiora, l'unità formazionale del Calcare di Bari, datata al Cretaceo inf.-medio. Si tratta di calcari di colore biancastro, detritici a grana fina, in banchi e strati, caratterizzati da una tessitura micritica.

Nel comune di Valenzano vi sono due Corsi d'Acqua Pubblica localizzati come segue: Lama Valenzano e Lama Montrone.

In particolare, il Comune di Valenzano viene attraversato principalmente dal “Lama Valenzano” che nasce a NE del Comune di Casamassima, scorre verso l'Abazia di

Ognissanti di Cuti, prosegue verso Mungivacca, attraversa il quartiere di Japigia e sfocia presso l'ex lido Marzulli, dove attualmente, risulta essere canalizzata nell'ultimo tratto. Dalla cartografia dell'IGM e da quella relative al PAI è individuabile un altro torrente che interessa il territorio di Valenzano; si tratta del Lama Montrone che è stato definito da studi idraulici effettuati nel recente passato per conto dell'amministrazione comunale e ratificato dall'Autorità di Bacino che ha confermato le relative aree a pericolosità idraulica.

Tale lama attraversa il territorio comunale da sud a nord ponendosi quasi parallelo all'attiguo Lama Valenzano, lasciando fra loro interposta la strada e la linea ferroviaria delle FSE che collega i due paesi. La lama, a partire dalla contrada Lamie del Medico, prosegue verso nord parallelamente alla linea FSE, passando a sinistra della stazione. Qui interseca la linea FSE nei pressi di Via Vecchia per Ceglie, interseca la strada provinciale per Ceglie e si dispone parallelamente a via Fanelli e poi interseca l'impluvio proveniente da Canneto, in prossimità della strada Ceglie Triggiano Capurso.

La zona sismica nella quale ricade il territorio del Comune di Valenzano è la 3 (zona con pericolosità sismica bassa, che può essere soggetta a scuotimenti modesti).

La zona climatica nella quale ricade il territorio del Comune di Valenzano è la C.

(Fonte: Comune di Valenzano – D.P.P. del Piano Urbanistico Generale – P.U.G.)

“Le infrastrutture”

La città di Valenzano si estende nell'hinterland barese, sul primo gradino dell'altopiano delle Murge, tra Capurso, Bari, Adelfia e Casamassima.

Ad appena 2 km dalla strada statale n. 100 di Gioia del Colle (asse viario nord-sud di notevole importanza in Puglia) ed è presente con due svincoli al km 10 (Capurso-Valenzano, per proseguire sulla SP74) e al km 15 (Adelfia-Rutigliano-Valenzano, per proseguire sulla SP 62).

Può essere facilmente raggiunta anche mediante l'autostrada A14 Bologna-Taranto, dall'uscita di Bari sud, distante soltanto 10 km.



Agevole si presenta pure il collegamento con la rete ferroviaria: le linee Bari-Martina Franca-Taranto e Mungivacca-Putignano (che passa da Castellana Grotte) hanno infatti uno scalo sul posto.

L'aeroporto più vicino, Bari, è situato a 22 km, mentre quello di Brindisi dista poco più di 110 Km.

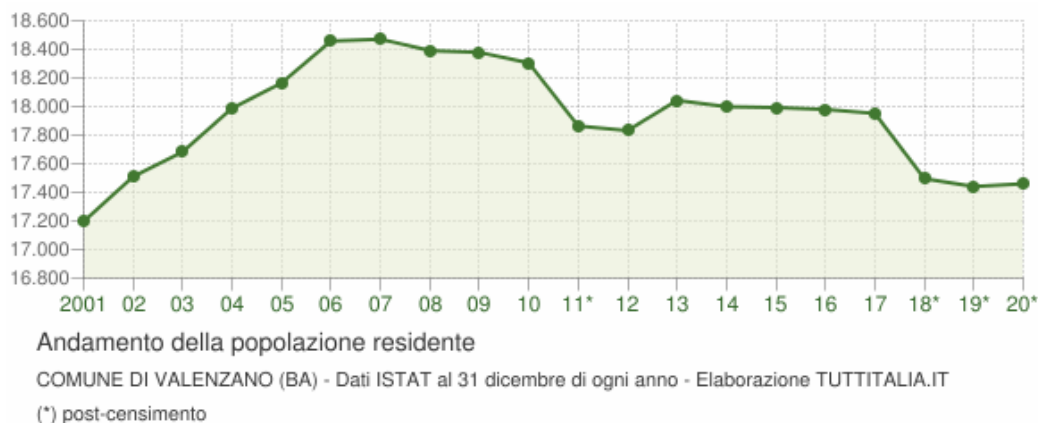
Il Porto più vicino è il Porto di Bari, distante circa 19 Km. Il porto di Brindisi, che garantisce collegamenti importanti con la Grecia e l'Oriente, dista circa 110 Km.

(Fonte: Comune di Valenzano – Italiapedia.it)

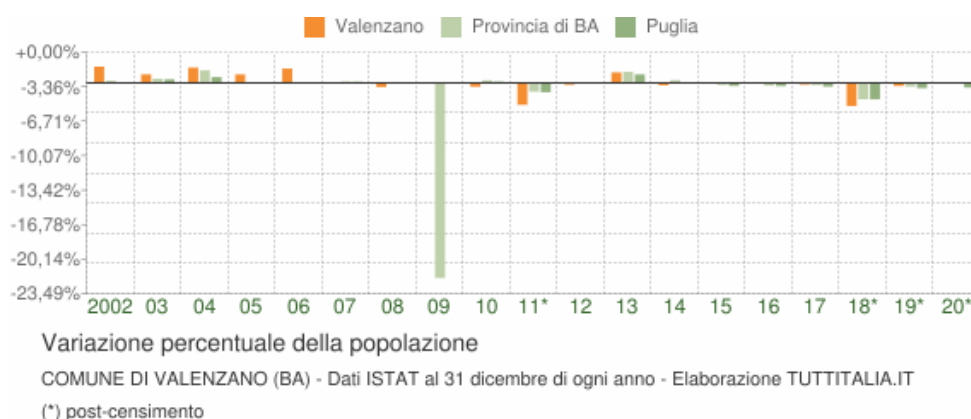
“La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

La popolazione residente, al 31.07.2022, era di n.ro 17.368 abitanti, di cui n. 8.424 maschi e n. 8.844 femmine.

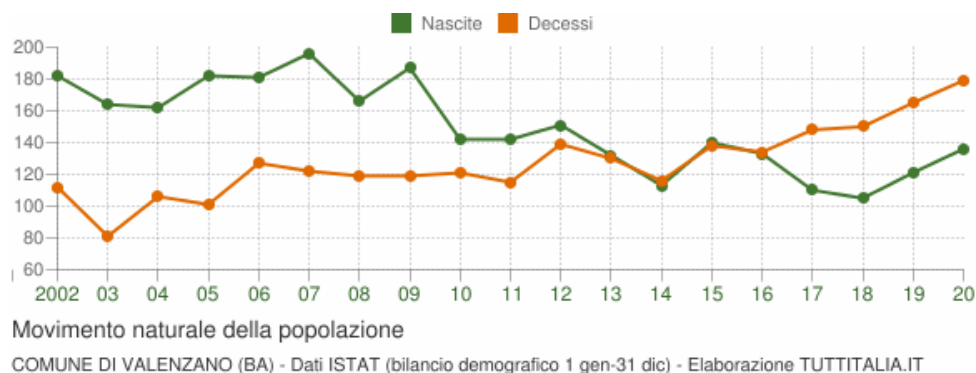
Andamento demografico della popolazione residente nel comune di Valenzano dal 2001 al 2020.
Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno



Le variazioni annuali della popolazione di Valenzano espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della città metropolitana di Bari e della regione Puglia.



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



I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche fortemente negative nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante progressione degli "over 65 anni".

La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione delle politiche sociali dell'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze.

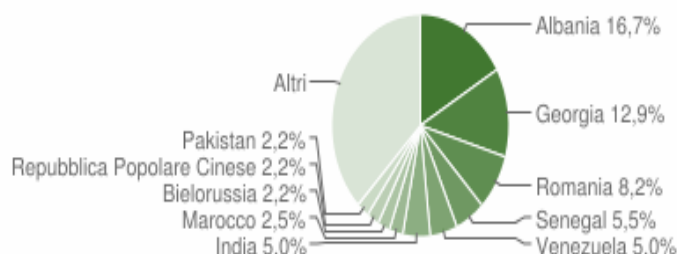
Così come, una presenza di cittadini stranieri in forte evoluzione ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi sociali ed educativi.

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



Gli stranieri residenti a Valenzano al 1° gennaio 2021 sono 402 e rappresentano il 2,3% della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Albania con il 16,7% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Georgia (12,9%) e dalla Romania (8,2%).



“La situazione economica e l'economia insediata”

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

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

Nel terzo trimestre l'economia mondiale ha continuato a risentire dell'inflazione eccezionalmente alta, del peggioramento delle condizioni finanziarie, dell'incertezza legata al conflitto in Ucraina, della debolezza dell'attività in Cina e, in misura minore rispetto all'inizio dell'anno, delle difficoltà di approvvigionamento lungo le catene del valore. Il prezzo del gas naturale in Europa - che ha registrato nuovi massimi in agosto - è sceso dopo il raggiungimento degli obiettivi di stoccaggio; i futures segnalano comunque per tutto il prossimo anno prezzi molto elevati, anche a causa dei rischi gravanti sulla sicurezza degli approvvigionamenti. I corsi del petrolio sono invece diminuiti per effetto del diffuso peggioramento congiunturale. Il commercio mondiale ha rallentato. Le più recenti previsioni delle istituzioni internazionali prefigurano un ulteriore indebolimento della crescita globale per il prossimo anno, con rischi orientati al ribasso.

In molte economie avanzate accelera la normalizzazione della politica monetaria

La Federal Reserve ha deliberato in luglio e in settembre due ulteriori cospicui incrementi del tasso di interesse di riferimento e ha confermato la necessità di mantenere un orientamento restrittivo della politica monetaria fino a quando l'inflazione non sarà stata ricondotta in linea con l'obiettivo. Anche la Bank of England ha innalzato nuovamente il tasso di riferimento nelle ultime due riunioni; tra la fine di settembre e la

metà di ottobre è intervenuta con acquisti di titoli di Stato per contrastare le forti tensioni finanziarie successive all'annuncio di misure fiscali particolarmente espansive da parte del governo. Diverse altre banche centrali di economie avanzate hanno introdotto aumenti dei tassi ufficiali; la politica monetaria rimane invece accomodante in Giappone e, tra le economie emergenti, in Cina. Dall'inizio di luglio le condizioni finanziarie sui mercati internazionali sono diventate più tese: sono ulteriormente cresciuti i rendimenti dei titoli di Stato e i corsi azionari hanno continuato a scendere; la volatilità si conferma assai elevata. Prosegue l'apprezzamento del dollaro rispetto alle altre principali valute, riflettendo la più rapida normalizzazione della politica monetaria negli Stati Uniti.

Nell'area dell'euro l'attività ristagna e l'inflazione continua ad aumentare

Dopo l'espansione nella prima metà dell'anno, il PIL dell'area dell'euro avrebbe ristagnato nei mesi estivi, risentendo soprattutto di nuovi forti rincari delle materie prime energetiche e dell'acuita incertezza. L'inflazione si è portata in settembre al 9,9 per cento, sospinta soprattutto dalle componenti più volatili. Le imprese e le famiglie prefigurano ulteriori rialzi dell'inflazione nel breve termine, mentre le attese a tre anni si sono stabilizzate; le aspettative tra cinque e dieci anni, desunte dagli indici finanziari, restano intorno al 2 per cento. La dinamica salariale è finora rimasta contenuta, ma potrebbe intensificarsi nella parte finale dell'anno anche per effetto dell'incremento del salario minimo in Germania.

La BCE ha avviato il rialzo dei tassi ufficiali e ha introdotto un nuovo strumento contro la frammentazione dei mercati finanziari

Il Consiglio direttivo della BCE ha deciso due incrementi dei tassi di interesse di riferimento nelle riunioni di luglio e di settembre per complessivi 1,25 punti percentuali; si aspetta di aumentarli ancora nelle prossime riunioni, con un ritmo e fino a un livello che saranno determinati sulla base dei nuovi dati e della revisione delle prospettive di inflazione e crescita. Il Consiglio ha inoltre confermato che proseguirà il reinvestimento del capitale rimborsato sui titoli in scadenza nell'ambito dei programmi di acquisto di attività finanziarie; con riferimento al programma per l'emergenza pandemica (PEPP), il reinvestimento avverrà in maniera flessibile. In luglio il Consiglio ha anche introdotto uno strumento di protezione del meccanismo di trasmissione della politica monetaria (TPI). L'annuncio già a metà giugno relativo al nuovo strumento, unitamente a quello sulla flessibilità nel reinvestimento nell'ambito del PEPP, ha contribuito a contenere i differenziali di rendimento tra i titoli di Stato dei paesi più esposti alle tensioni sui

mercati del debito sovrano e i titoli tedeschi, nonché la loro reattività alle variazioni delle aspettative sui rialzi dei tassi ufficiali.

Nel terzo trimestre il PIL dell'Italia sarebbe appena sceso

Secondo il valore centrale delle nostre stime, in Italia il prodotto sarebbe marginalmente diminuito nel trimestre estivo, anche per effetto dei forti aumenti dei costi energetici e dell'incertezza sull'evoluzione della guerra in Ucraina. Al lieve calo della produzione industriale si aggiungono segnali di indebolimento nelle costruzioni. L'attività nel terziario sarebbe per contro rimasta stabile, grazie al contributo ancora positivo dei comparti turistico e ricreativo. Dal lato della domanda, la spesa delle famiglie è frenata dalla perdita di potere d'acquisto dovuta all'elevata inflazione. Le imprese intervistate fra agosto e settembre nell'ambito delle nostre indagini manifestano un maggiore pessimismo sulle condizioni per investire, connesso con la protratta incertezza.

(Nel terzo trimestre del 2022 si stima invece che il prodotto interno lordo (Pil), espresso in valori concatenati con anno di riferimento 2015, corretto per gli effetti di calendario e destagionalizzato, sia aumentato dello 0,5% rispetto al trimestre precedente e del 2,6% in termini tendenziali. Fonte: ISTAT)

Il saldo di conto corrente risente dell'ampliamento del deficit energetico

Nel secondo trimestre le esportazioni in volume sono aumentate, sostenute sia dalla componente dei beni sia, in misura più intensa, da quella dei servizi; le importazioni totali sono tuttavia cresciute in maniera più pronunciata. Nel bimestre luglio-agosto le vendite estere di beni avrebbero lievemente rallentato. È proseguito il forte peggioramento del saldo di conto corrente, in atto dalla seconda metà del 2021, a causa dell'ulteriore ampliamento del deficit energetico. La posizione creditoria netta sull'estero rimane comunque solida.

L'occupazione frena e la dinamica salariale resta contenuta

L'occupazione ha continuato a crescere nel secondo trimestre; tuttavia nei mesi estivi sono emersi segnali di rallentamento. Anche le attese delle imprese sull'occupazione sono peggiorate, pur rimanendo compatibili con un ampliamento della domanda di lavoro. La dinamica delle retribuzioni contrattuali è rimasta nel complesso moderata: i rinnovi più recenti hanno stabilito incrementi salariali, per il periodo di vigenza dei contratti, in linea con le previsioni di inflazione al netto della componente energetica importata; nei settori più colpiti dalla pandemia si è mantenuta elevata la quota di dipendenti in attesa di rinnovo. Secondo nostre stime l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza,

purché completa e nei tempi previsti, porterà a una significativa espansione dell'occupazione entro il 2026, specialmente nelle costruzioni e in alcuni comparti ad alto contenuto tecnologico.

L'inflazione è cresciuta ancora, in parte mitigata dalle misure governative

Nel corso dell'estate l'inflazione al consumo armonizzata è ulteriormente aumentata, al 9,4 per cento in settembre, continuando a risentire dei rialzi eccezionali dei prezzi dei beni energetici e della loro trasmissione a quelli degli altri beni e dei servizi. Valutiamo che i provvedimenti adottati dal Governo per mitigare l'impatto dei rincari energetici sui bilanci di famiglie e imprese abbiano contenuto l'inflazione di circa 2 punti percentuali nel terzo trimestre, in linea con quanto stimato per il secondo.

Peggiorano le prospettive di crescita e l'inflazione è più persistente

Le nostre stime più recenti indicano che in uno scenario di base il PIL aumenterebbe del 3,3 per cento nel complesso dell'anno in corso, rallenterebbe allo 0,3 nel 2023 e crescerebbe dell'1,4 nel 2024. Queste proiezioni restano tuttavia soggette a forti rischi al ribasso. L'inflazione al consumo si collocherebbe all'8,5 per cento nella media del 2022, scendendo al 6,5 nel 2023, per poi portarsi poco sopra il 2 per cento l'anno successivo. In uno scenario avverso - in cui si ipotizzano un arresto delle forniture di gas russo dall'ultimo trimestre del 2022, un nuovo rincaro dell'energia e un più marcato rallentamento del commercio mondiale - il prodotto si contrarrebbe di oltre l'1,5 per cento nel 2023 e tornerebbe a crescere moderatamente nel 2024; l'inflazione continuerebbe a salire anche il prossimo anno, superando il 9 per cento, per poi scendere in maniera decisa nel 2024.

[La stima preliminare del Pil del terzo trimestre diffusa dall'Istat è andata, invece, oltre le aspettative: si temeva l'avvio della recessione tecnica, è invece arrivato il settimo trimestre consecutivo in positivo. E non di poco: fra luglio e settembre l'economia italiana è cresciuta dello 0,5%, portando la crescita acquisita nel 2022 a +3,9%. Il risultato finale, e soprattutto il trascinamento sul prossimo anno, dipenderanno dai risultati del quarto trimestre: ma il nuovo dato rafforza l'andamento di un anno, il 2022, che già aveva dato soddisfazioni.]

A spingere la produzione estiva sono stati soprattutto i servizi, probabilmente grazie in particolare all'effetto propulsivo di un turismo che ha registrato numeri da tutto esaurito (i dettagli sulle componenti del Pil saranno analizzati dall'Istat con la stima definitiva). L'industria invece è in frenata, e questo solleva (e conferma) gli allarmi principali sulle prospettive dei prossimi mesi.

Insieme al fatto che i consumi interni si sono confermati il pilastro della crescita italiana anche nei mesi scorsi: e proprio i consumi interni, insieme alla produzione manifatturiera, sono la voce più a rischio con il protrarsi di un'inflazione che continua a correre come spiegato venerdì scorso dallo stesso Istat.]

Il costo del credito bancario è lievemente aumentato e le condizioni finanziarie sono peggiorate

I prestiti bancari alle imprese hanno accelerato in agosto, riflettendo il maggiore fabbisogno di capitale circolante dovuto al più elevato costo degli input e il minore ricorso al finanziamento obbligazionario. Le indagini condotte presso le banche evidenziano un'ulteriore restrizione nelle politiche di offerta, confermata dall'inasprimento delle condizioni di accesso al credito riscontrato nei più recenti sondaggi presso le aziende. L'aumento dei tassi ufficiali dello scorso luglio si è solo in parte trasmesso al costo del credito a famiglie e imprese rilevato in agosto, che rimane nel complesso su livelli ancora contenuti. Le condizioni dei mercati finanziari sono peggiorate, in un contesto di persistenti pressioni inflazionistiche e di timori di un deterioramento del quadro ciclico. Il rialzo dei tassi di politica monetaria e le attese di nuovi incrementi si sono riflessi in un deciso aumento dei rendimenti dei titoli di Stato, più accentuato sulle scadenze a breve termine; rispetto all'inizio di luglio i differenziali di rendimento tra i titoli italiani e quelli tedeschi con scadenza decennale si sono ampliati.

Le stime del Governo per i conti pubblici sono più favorevoli che in primavera

Alla fine di settembre il Governo ha aggiornato le stime dei conti pubblici per l'anno in corso e per il triennio 2023-25. L'indebitamento netto è stimato al 5,1 per cento del PIL nel 2022, circa mezzo punto percentuale in meno rispetto a quanto programmato lo scorso aprile; anche il rapporto tra il debito e il PIL dovrebbe ridursi più di quanto indicato in primavera. Negli ultimi mesi sono stati varati ulteriori provvedimenti per contrastare gli effetti dell'aumento dei prezzi dei beni energetici sui bilanci di famiglie e imprese, in linea con gli scostamenti di bilancio autorizzati dal Parlamento.

(Fonte: Bollettino Economico n. 4 – 2022 - Banca d'Italia)

Nel 2021 l'economia pugliese ha registrato una sensibile crescita, estesa a tutti i principali settori, dopo il forte calo dell'anno precedente dovuto all'insorgere della pandemia; nei primi mesi del 2022 la ripresa ha perso slancio, risentendo del deciso aumento dei prezzi dei beni energetici e di altre materie prime, intensificatosi a seguito dello scoppio del conflitto in Ucraina.

Secondo le stime dell'indicatore trimestrale delle economie regionali (ITER) sviluppato dalla Banca d'Italia, nel 2021 l'attività economica sarebbe aumentata di circa il 6 per cento, in misura lievemente più contenuta rispetto alla media nazionale. La crescita, particolarmente intensa nel secondo trimestre, ha rallentato nella seconda metà dell'anno a causa soprattutto delle tensioni nelle catene di approvvigionamento e del rincaro dei beni energetici e di altre materie prime.

Le imprese

Nel 2021 l'attività industriale ha recuperato gran parte del calo registrato nel 2020. Secondo l'indagine della Banca d'Italia, le vendite e gli investimenti sono risultati in crescita. Le previsioni delle imprese sul 2022 sono tuttavia improntate al pessimismo a causa degli effetti negativi che potranno derivare dal forte aumento dei costi degli input produttivi. Il valore aggiunto del settore delle costruzioni ha superato il livello precedente la pandemia, beneficiando del deciso incremento della domanda di abitazioni e di lavori di ristrutturazione, nonché dell'aumento della spesa per investimenti in opere pubbliche delle Amministrazioni locali. L'attività nei servizi, che più di tutte aveva risentito degli effetti negativi causati dai provvedimenti limitativi della mobilità, ha realizzato un recupero meno intenso rispetto ai precedenti settori. L'agricoltura, che continua a subire gli effetti negativi della diffusione della Xylella nelle province meridionali della regione, ha registrato una lieve crescita del valore aggiunto. Le vendite all'estero sono tornate ad aumentare in tutti i principali comparti, ad eccezione della componentistica dei mezzi di trasporto, dell'aerospaziale e del farmaceutico.

Nel 2021 l'aumento delle vendite ha sostenuto la redditività delle imprese. La ripresa ha determinato un incremento del fabbisogno finanziario per il sostegno di investimenti e capitale circolante; tuttavia, a causa dell'abbondante liquidità, accumulata soprattutto nell'ultimo biennio, e della graduale riduzione delle misure di sostegno pubblico al credito bancario, i prestiti al settore produttivo hanno rallentato.

Mercato del lavoro e famiglie

La ripresa economica ha determinato nel 2021 un miglioramento degli indicatori del mercato del lavoro. L'occupazione ha recuperato i due terzi della perdita del 2020, grazie alla intensa crescita delle assunzioni nette a tempo indeterminato e determinato, proseguita nei primi mesi del 2022. Il flusso dei licenziamenti è rimasto invece sui bassi livelli del 2020, nonostante il progressivo esaurimento in corso d'anno dei provvedimenti di blocco. Il positivo andamento dell'occupazione nel 2021 ha favorito un aumento dell'offerta di lavoro, soprattutto femminile. In Puglia la partecipazione al mercato del lavoro delle donne continua a essere molto inferiore a quella degli uomini, risentendo in

particolare dei maggiori carichi lavorativi connessi con la cura della famiglia, soprattutto in presenza di figli piccoli. Il potenziamento dell'offerta di posti negli asili nido, che in Puglia risulta inferiore alla media nazionale, rappresenta uno strumento imprescindibile per agevolare la conciliazione tra impegni familiari e lavorativi.

La crescita dell'occupazione ha contribuito all'aumento del reddito delle famiglie, che è tornato sui livelli del 2019. In presenza di un livello elevato e in crescita degli indici di povertà nel Mezzogiorno, resta alta in Puglia la quota di famiglie beneficiarie di Reddito e Pensione di Cittadinanza. Nel 2021 i prestiti alle famiglie sono cresciuti più intensamente rispetto al 2020. Le nuove erogazioni di mutui sono state sostenute dalla forte ripresa delle compravendite nel mercato immobiliare; il credito al consumo ha beneficiato della ripartenza dei consumi.

Il mercato del credito

I prestiti sono aumentati a ritmi analoghi a quelli del 2020 in presenza di condizioni di offerta distese. La qualità del credito ha registrato un ulteriore lieve miglioramento, beneficiando soprattutto degli effetti della ripresa economica. Nel 2021 è tuttavia aumentata la rischiosità dei crediti oggetto di moratoria nello scorso biennio. L'aumento del ricorso, da parte di imprese e famiglie, alle disponibilità liquide per soddisfare il fabbisogno finanziario connesso con la ripresa del ciclo economico e dei consumi ha determinato una decelerazione dei depositi.

La finanza pubblica decentrata

Nel 2021 la spesa e le entrate complessive degli enti territoriali pugliesi sono lievemente diminuite rispetto all'anno precedente, restando tuttavia superiori a quelle del 2019. Il calo della spesa ha riguardato la componente in conto capitale, in particolare quella dei contributi alle imprese, cresciuta intensamente nel 2020 per fronteggiare gli effetti della crisi causata dalla pandemia. La componente in conto corrente è invece aumentata, per effetto della crescita della spesa sanitaria per il personale e per l'acquisto di beni e servizi. La spesa per investimenti, in aumento nel 2021, dovrebbe beneficiare nei prossimi anni delle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR); quelle assegnate alle Amministrazioni locali pugliesi, che rappresentano solo una parte di quelle complessivamente assegnate al territorio regionale, risultavano a maggio pari al 9 per cento del totale nazionale. Oltre la metà di tali fondi relativi ai bandi di recente conclusi è destinata alla riqualificazione urbana, al trasporto ferroviario e a quello urbano; ulteriori risorse sono state messe a bando per rafforzare l'edilizia scolastica e i servizi sociali. A livello territoriale gli effetti del PNRR dipenderanno molto anche dalla capacità delle Amministrazioni locali di contenere i tempi di progettazione e

realizzazione delle opere, che in regione sono nettamente superiori alla media nazionale. Le risorse del PNRR verranno utilizzate in complementarietà con quelle delle politiche di coesione.

Il cambiamento climatico e la transizione energetica

La lotta al cambiamento climatico e la transizione energetica rappresentano obiettivi improcrastinabili a sostegno dello sviluppo e del benessere socio-economico. La transizione verso un sistema energetico meno dipendente dai combustibili fossili risulta oggi ancora più rilevante alla luce dei forti rincari di tali materie prime. La Puglia presenta un livello di consumi di energia generata da fonti fossili più elevato della media nazionale, riconducibile alla presenza di impianti industriali particolarmente energivori. Negli ultimi anni tali consumi si sono tuttavia ridotti, per effetto del calo del peso dell'industria nell'economia, della maggiore efficienza energetica e della crescita dei consumi di energia prodotta da fonti rinnovabili, in particolare eolica e solare; alla riduzione ha contribuito anche il sistema di scambio delle quote di emissione della UE, che ha determinato un aumento dei costi sostenuti dalle imprese commisurato alle loro emissioni di anidride carbonica.

(Fonte: Rapporto 2021 Banca d'Italia – Regione Puglia)

I sistemi locali del lavoro (SLL) rappresentano aggregazioni di Comuni contigui tra di loro, interessati da relazioni socio-economiche e da flussi di pendolarismo giornaliero, individuati dall'ISTAT sulla base degli spostamenti casa lavoro. I SLL sono stati recentemente aggiornati sulla base delle risultanze emerse dall'ultimo censimento della popolazione.

I Sistemi locali della provincia di Bari, prevalentemente inseriti nel “Sistema del made in Italy”, sono costituiti da 2-3 Comuni, ben cinque i SLL composti da soli due Comuni (Acquaviva delle Fonti, Corato, Gioia del Colle, Gravina in Puglia e Monopoli). Il SLL nel quale rientra il Comune di Valenzano è il Sistema Locale di Bari, che comprende i Comuni di: Adelfia, Bari, Binetto, Bitetto, Bitonto, Bitritto, Capurso, Casamassima, Cellamare, Grumo Appula, Modugno, Mola di Bari, Palo del Colle, Sannicandro di Bari, Toritto, Triggiano, Valenzano.

L'economia di Valenzano, che non ha abbandonato l'agricoltura, si avvale, tra l'altro, della produzione di cereali, foraggi, ortaggi, uve, olivo, agrumi e altra frutta. Il tessuto industriale è costituito da aziende che operano nei comparti alimentare (tra cui il lattiero-caseario e quello per la conservazione di frutta e ortaggi), edile, metallurgico, dell'abbigliamento, del legno, della produzione e distribuzione di gas; a queste si

affiancano fabbriche di articoli in plastica, oltre che di apparecchi medicali e chirurgici. È presente il servizio bancario; una buona rete commerciale e attività di consulenza informatica arricchiscono il panorama del terziario. L'esistenza sul posto di insediamenti scientifici, ad alta tecnologia, le è valsa la qualifica di cittadina di servizi. Non si registrano particolari strutture sociali. È possibile frequentare le scuole dell'obbligo e un istituto tecnico commerciale. Va segnalata la sua affermazione quale terzo polo di sviluppo universitario: vi sono la facoltà di veterinaria e il campo sperimentale di agraria. Alla diffusione della cultura e dell'informazione provvede anche la locale emittente radiotelevisiva. Le strutture ricettive offrono possibilità di ristorazione ma non di soggiorno; quelle sanitarie assicurano il servizio farmaceutico. Non manca un campo sportivo.

Relativamente ai Fondi Comunitari, Il Comune di Valenzano (nella Programmazione 2007-2013 della politica di coesione economica e sociale dell'Unione Europea) rientrava nell'Obiettivo "Convergenza" (succeduto al precedente Obiettivo 1 della programmazione 2000-2006). A partire dall'1° gennaio 2007 nelle aree rientranti in tale obiettivo l'impiego dei "fondi strutturali" europei ha puntato ad accelerare il processo di convergenza degli Stati membri e delle regioni in ritardo di sviluppo migliorando le condizioni di crescita e di occupazione. I settori prioritari d'intervento erano i seguenti: qualità degli investimenti in capitale fisico e umano, sviluppo dell'innovazione e della società basato sulla conoscenza, sull'adattabilità ai cambiamenti economici e sociali, sulla tutela dell'ambiente, sull'efficienza amministrativa.

(Fonte: Italiapedia.it – Regione Puglia)

Il Benessere equo e sostenibile (BES)

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

Relativamente al territorio della Città Metropolitana di Bari, la variazione media annua della popolazione residente nel triennio 2019-2021 è stata di -0,49% a fronte di un tasso di incremento demografico totale ogni 1.000 abitanti pari a -6. L'incremento naturale ogni 1.000 abitanti è stato del -3,9.

L'incidenza della popolazione residente per fascia d'età è caratterizzata dal 12,8% di giovani tra 0 e 14 anni, dal 64,9% di persone in età tra 15 e 64 anni e dal 22,4% di anziani con 65 anni e oltre.

Indicatori demografici

Principali indici demografici calcolati sulla popolazione residente in città Metropolitana di Bari.

Anno	Indice di vecchiaia	Indice di dipendenza strutturale	Indice di ricambio della popolazione attiva	Indice di struttura della popolazione attiva	Indice di carico di figli per donna feconda	Indice di natalità (x 1.000 ab.)	Indice di mortalità (x 1.000 ab.)
	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1° gennaio	1 gen-31 dic	1 gen-31 dic
2002	87.6	47.1	77.8	80.0	20.8	10.6	7.7
2003	90.7	47.5	79.5	81.7	20.7	10.5	7.9
2004	93.4	47.4	79.5	83.4	20.7	10.4	7.3
2005	96.0	47.4	79.5	85.6	20.6	9.9	7.6
2006	99.4	47.8	79.8	88.9	20.3	9.6	7.6
2007	102.7	47.9	84.2	92.0	20.1	9.6	7.9
2008	105.6	47.8	87.9	94.6	19.8	9.5	7.9
2009	108.7	47.9	95.6	97.9	19.7	8.0	7.1
2010	117.2	48.2	104.6	102.5	19.1	9.2	8.0
2011	120.6	48.5	109.3	105.0	19.1	9.1	8.3
2012	126.5	49.2	111.3	109.4	19.0	8.7	8.3
2013	131.2	50.0	112.7	112.0	19.1	8.4	8.3
2014	136.3	50.6	111.3	114.0	18.8	8.2	8.6
2015	141.6	51.1	113.0	118.2	18.7	7.9	9.1
2016	147.1	51.6	113.4	121.0	18.5	7.9	8.6
2017	152.7	52.1	116.7	124.0	18.3	7.7	9.3
2018	157.4	52.6	120.9	126.9	18.2	7.5	9.1
2019	163.0	53.1	123.5	129.6	18.2	7.2	9.3
2020	169.6	53.7	127.4	131.9	18.0	6.8	10.6
2021	174.4	54.8	131.3	133.8	18.1	-	-

La Città metropolitana di Bari ha registrato al 31 ottobre 2021 un'incidenza di casi di contagio da COVID-19 ogni 10.000 abitanti pari a 814,4. Il tasso di mortalità standardizzato per Covid-19 ogni 100.000 abitanti al 31 dicembre 2020 è di 60,4.

La struttura del sistema produttivo del territorio è sinteticamente descritta attraverso il tasso di occupazione per settore: il tasso di occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca è del 6,1%, in industria del 21,0% e nei servizi del 73,0%.

La ricchezza disponibile, sia pro-capite sia totale, è descritta mediante il valore aggiunto (a prezzi base correnti). Il valore aggiunto ai prezzi correnti pro-capite nella Città metropolitana di Bari è di 19.701,56 euro, che varia di 3.191,22 euro rispetto al valore medio regionale, pari a 16.510,34 euro, e di -5.372,03 euro rispetto al valore medio nazionale, pari a 25.073,59 euro. Il valore aggiunto totale, riferito al totale delle attività economiche, per la Città metropolitana di Bari ha un valore di 24.164,2 milioni di euro che rappresenta il 37,1% del valore aggiunto dell'intero territorio regionale, pari a 65.052,7 milioni di euro.

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

Dominio Salute

Il tema della salute, con il diffondersi della pandemia da SARS-CoV-2, ha dominato la scena internazionale negli ultimi due anni, mobilitando ingenti risorse umane e finanziarie per scongiurare i forti rischi di perdita di quote importanti di popolazione, soprattutto fragile, di collasso dei sistemi sanitari e l'acuirsi di una crisi socio-economica di enorme portata. Il nostro Paese, abituato negli ultimi decenni a un progressivo consolidamento di elevati livelli di longevità, è stato tra i più colpiti, anche tenuto conto del maggior peso demografico dei grandi anziani rispetto agli altri Paesi europei.

Nel 2020, primo anno di pandemia, la mortalità è stata particolarmente elevata tra la popolazione di 80 anni e più, spesso in condizione di fragilità, e ha caratterizzato soprattutto le regioni del Nord. Nel 2021 si è molto ridotta la mortalità tra gli anziani rispetto al 2020, grazie all'elevata copertura vaccinale raggiunta in tale gruppo di popolazione, mentre è risultata in leggero aumento tra gli uomini da 0 a 49 anni e tra le

donne di 50-64 anni. Nel 2021, inoltre, cambia la mappa del contagio, con un impatto che interessa tutto il territorio nazionale, ma più elevato nel Mezzogiorno.

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

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

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Provincia Bari	Puglia	Italia	
Fonte: Istat. Anni: Stime 2020 (indicatori 1-4); 2018 (indicatori 5-7).						
Aspettativa di vita	1	Speranza di vita alla nascita - Totale	anni	82,6	82,2	82,0
	2	Speranza di vita alla nascita - Maschi	anni	80,7	80,0	79,7
	3	Speranza di vita alla nascita - Femmine	anni	84,6	84,5	84,4
	4	Speranza di vita a 65 anni	anni	20,5	20,2	19,9
Mortalità	5	Tasso standardizzato di mortalità	per 10mila ab.	79,0	82,4	82,9
	6	Tasso standardizzato di mortalità per tumore (20-64 anni)	per 10mila ab.	8,2	8,5	8,5
	7	Tasso standardizzato di mortalità (65 anni e+)	per 10mila ab.	393,7	408,7	407,0

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

Il profilo di benessere della Città Metropolitana di Bari, per la dimensione salute, si rivela essere migliore di quello nazionale e regionale. È così, ad esempio, per quanto riguarda la speranza di vita alla nascita per entrambi i sessi. Un maschio che nasce nell'area barese ha un'aspettativa di vita superiore dell'1,3% a quella dei maschi italiani e dello 0,9% rispetto a quelli pugliesi (in valore assoluto: 80,7 anni è l'aspettativa per l'area di Bari contro la media nazionale di 79,7 e regionale di 80,0). Anche l'aspettativa di vita delle donne baresi, pari a 84,6 anni, risulta essere leggermente migliore del dato regionale e nazionale, pari rispettivamente a 84,5 e 84,4 anni.

Il tasso di mortalità per tumori tra 20 e 64 anni risulta, per la Città Metropolitana di Bari, essere pari a 8,2 per 10.000 abitanti, inferiore del -3,5% rispetto al dato regionale e nazionale, entrambi pari a 8,5. Il tasso standardizzato di mortalità per l'area metropolitana è pari a 79,0 per 10.000 abitanti, ben più ottimistico rispetto al valore di 82,4 della Puglia e di 82,9 dell'Italia.

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

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

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

Dominio Istruzione e formazione

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

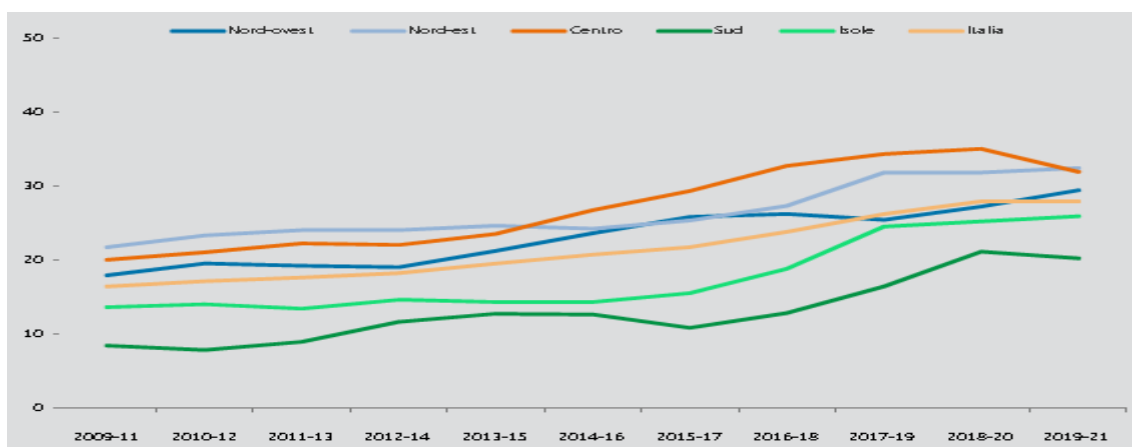
In Italia, il livello di istruzione e formazione che gli individui riescono a raggiungere è correlato ancora in larga misura con l'estrazione sociale, il genere, il contesto socio-economico e il territorio in cui si vive. L'Italia è distante dalle medie europee e gli indicatori del livello di istruzione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

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

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

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

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



INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Fonti: Istat (indicatori 1-4,8), INVALSI (indicatori 5 e 6), MIUR (indicatore 7). Anni: 2020 (indicatori 1-6, 8); 2019 (indicatore 7).					
Livello di istruzione	1 ■ ■ Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	%	25,4	29,4	23,3
	2 ■ ■ Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	%	60,4	51,9	62,9
	3 ■ ■ Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)	%	28,9	22,0	28,3
	4 ■ ■ Laureati e altri titoli terziari (30-39 anni)	%	25,7	19,3	27,0
Competenze	5 ■ ■ Livello di competenza alfabetica degli studenti	punteggio medio	171,0	174,7	186,0
	6 ■ ■ Livello di competenza numerica degli studenti	punteggio medio	177,3	178,8	190,7
Formazione continua	7 ■ ■ Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM)	per 1.000	18,0	16,4	16,1
	8 ■ ■ Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua)	‰	6,9	5,5	7,2

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

Il grado di benessere della Città Metropolitana di Bari relativamente alla dimensione istruzione e formazione è per molti aspetti migliore rispetto a quello registrato mediamente in ambito regionale.

La percentuale dei giovani che non lavorano e non studiano (Neet), ossia la quota di popolazione in età 15-29 anni che risulta non occupata e non inserita in un percorso regolare di istruzione e formazione, per l'area metropolitana è pari al 25,4%, inferiore al dato regionale (29,4%), ma superiore alla media nazionale (23,3%).

Questa intensità fornisce una misura di potenziale vulnerabilità sociale e materiale riferita alla popolazione più giovane che, a causa di un prolungato e persistente allontanamento dal sistema formativo e dal lavoro, è maggiormente esposta al rischio di esclusione sociale.

I residenti nell'Area metropolitana di Bari di età compresa tra i 25 e i 64 anni, che hanno conseguito almeno il diploma, costituiscono il 60,4% del totale, una quota inferiore alla media nazionale (62,9%), ma superiore, con un distacco di oltre otto punti percentuali, al dato regionale (51,9%).

La percentuale di laureati o possessori di altri titoli terziari risulta essere, nella fascia 25-39 anni, pari al 28,9%, superiore sia al dato regionale (22,0%) che a quello nazionale (28,3%). Nella fascia 30-39 anni, invece, la percentuale è del 25,7%, sempre superiore al dato regionale (19,3%), ma inferiore a quello nazionale (27,0%).

Il punteggio medio raggiunto dagli studenti nelle prove di competenza alfabetica è pari a 171,0, inferiore rispetto alla media regionale (174,7), ma soprattutto rispetto a quella nazionale (186,0) dalla quale si discosta di 15 punti percentuali. Anche nelle prove di competenza numerica il punteggio medio degli studenti dell'area metropolitana, pari a 177,3, risulta inferiore rispetto ai dati regionali (178,8) e nazionali (190,7).

I residenti che hanno conseguito, nell'anno di riferimento, un titolo di livello terziario nelle discipline scientifico- tecnologiche costituiscono il 18,0 per mille della popolazione di età compresa tra i 20 e i 29 anni. Si tratta di una quota che supera sia il dato regionale che quello nazionale, pari rispettivamente a 16,4 e 16,1 per mille. Per quanto riguarda la partecipazione alla formazione continua, il 6,9% della popolazione tra 25-64 anni prosegue con il lifelong learning, una quota superiore al dato regionale, ma inferiore alla media nazionale (8,1%).

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

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

Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

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

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

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

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

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

Segnali di associazione tra lavoro da casa e professione si registrano alla luce del fatto che quasi un terzo degli occupati (31,9%) che svolgono professioni qualificate presta la propria attività da casa, quota che sale al 40,9% se si tratta di una professione intellettuale, scientifica o con elevata specializzazione. Più basso il valore per le

professioni impiegatizie (21,7%), che tuttavia sono quelle che registrano nel corso del biennio l'incremento maggiore (+3,9 punti; la quota era solo l'1,4% nel 2019).

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

INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema		Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Partecipazione	1  	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (15-74 anni)	%	23,1	29,9	19,0
	2	Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-24 anni)	%	55,4	57,3	47,2
	3	Differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al lavoro	%	12,0	12,0	6,7
Occupazione	4 	Tasso di occupazione (20-64 anni)	%	56,8	50,0	62,6
	5	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M)	%	-29,1	-29,3	-19,9
	6 	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)	%	25,4	22,9	29,8
	7	Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)	%	73,8	70,5	89,1
Disoccupazione	8	Giornate retribuite nell'anno lavoratori dipendenti (F-M)	%	-6,3	-6,2	-9,4
	9	Tasso di disoccupazione (15-74 anni)	%	10,1	14,0	9,2
	10	Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni)	%	24,1	29,3	22,1
Sicurezza	11  	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	per 10.000 occupati	12,3	13,1	11,4

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

La mancata partecipazione al lavoro nella Città Metropolitana di Bari (23,1%) risulta essere decisamente superiore al dato nazionale (19,0%).

Il tasso di occupazione (20-64 anni) ed il tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) risultano essere entrambi inferiori al tasso nazionale rispettivamente del -9,3% e del -14,8%.

Ne consegue che la disoccupazione totale e la disoccupazione giovanile risultano più marcate di quelle registrate in Italia. Il tasso di disoccupazione (15-74 anni), infatti, nella Città metropolitana di Bari è pari a 10,1%, mentre in Italia risulta essere pari a 9,2%. La disoccupazione giovanile, invece, nella Città Metropolitana di Bari è pari a 24,1%, inferiore alla media regionale (29,3%), ma superiore a quella nazionale (22,1%).

La differenza di genere nel tasso di mancata partecipazione al mercato del lavoro per le donne baresi risulta pari a 12,9 punti percentuali, praticamente il doppio rispetto al dato italiano, segnando quindi una variazione percentuale rispetto al dato nazionale di +92,5%.

Il tasso di infortuni mortali risulta 12,3 per diecimila occupati, superiore al tasso nazionale di 11,4, ma inferiore rispetto alla media regionale pari a 13,1.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE LAVORO E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA											
Indicatore	Tasso di Occupazione (20-64 anni) (a)	Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)	Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili (c)	Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni (d)	Dipendenti con bassa paga (e)	Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (g)	Occupati non regolari (f)	Occupati (15-64 anni) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito o familiare (f)	Percezione di insicurezza dell'occupazione (f)	Part time involontario (f)	Occupati che lavorano da casa (f)
Anno	2021	2021	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	50,5	30,1	12,8	25,4	17,6	12,0	15,9	45,1	8,4	14,2	9,7
Valore medio Nazionale	62,7	19,4	22,4	17,5	10,1	10,8	12,6	49,6	5,7	11,3	14,8
a) Per 100 persone di 20-64 anni; (b) Per 100 forze di lavoro e parte delle forze di lavoro potenziali di 15-74 anni; (c) Per 100 occupati in lavori instabili al tempo t0; (d) Per 100 dipendenti a tempo determinato e collaboratori; (e) Per 100 dipendenti; (f) Per 100 occupati; (g) Per 10.000 occupati; (h) Per 100; (i) Per 100 persone di 15-64 anni.											

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

Dominio Benessere economico

Dopo l'esplosione della pandemia da COVID-19 che ha colpito il nostro sistema economico in forme e intensità inusitate, gli indicatori di benessere economico evidenziano un quadro di lento miglioramento.

Nel 2020, l'emergenza sanitaria ha fortemente condizionato i comportamenti di acquisto delle famiglie, sebbene le misure governative di sostegno ne abbiano attenuato gli effetti. Accanto alla diminuzione del reddito, la spesa per consumi finali si riduce in misura significativa, mentre si registra un incremento della propensione al risparmio che, nella media 2020, ne colloca il valore sui livelli più alti degli ultimi vent'anni (15,6%). Tale andamento è spiegato sia dalla volontà di accumulare riserve precauzionali, in linea con le prospettive negative sul reddito e l'occupazione, sia dall'evoluzione del quadro epidemiologico, che ha limitato e scoraggiato alcune tipologie di acquisti. Il Pil cala dell'8,9% rispetto al 2019 e l'incidenza di povertà assoluta raggiunge il livello più elevato dal 2005 (anno di inizio della serie).

Nel 2021, il reddito disponibile delle famiglie e il potere d'acquisto hanno segnato una ripresa, pur restando al di sotto dei livelli precedenti la crisi. La crescita sostenuta dei consumi finali, d'altra parte, ha generato una flessione della propensione al risparmio che, tuttavia, non è tornata ai valori pre-pandemia. La quota di famiglie in povertà assoluta presenta valori sostanzialmente stabili a livello nazionale seppur con una crescita nel Mezzogiorno (come risulta da stime preliminari).

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

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

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

INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia	
Reddito	1 	Reddito disponibile delle famiglie pro-capite	euro	15.243	13.948	18.525
	2	Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti	euro	16.822	15.897	21.965
	3	Importo medio annuo delle pensioni	euro	10.171	9.575	11.962
	4 	Pensioni di basso importo	%	25,0	25,2	23,1
Disuguaglianze	5 	Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M)	euro	-6.708	-6.454	-7.823
Difficoltà economica	6 	Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie	‰	0,8	1,0	0,8

Fonti: Istituto Tagliacarne (indicatore 1) Inps (indicatori 2-5); Banca d'Italia (indicatore 6). Anni: 2020 (indicatori 3, 4 e 6); 2019 (indicatori 2 e 5); 2017 (indicatore 1).

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

L'intensità e la persistenza della crisi economica hanno ridotto il valore della ricchezza netta dei cittadini e, nel contempo, hanno ampliato la disuguaglianza economica. Tutti gli indicatori del dominio Benessere economico mostrano, per l'Area Metropolitana di Bari, una situazione penalizzante rispetto all'Italia, sebbene migliore di quanto riscontrato mediamente a livello regionale. Il valore pro-capite del reddito lordo disponibile per la Città Metropolitana di Bari, infatti, è inferiore al dato nazionale (-17,7%) e superiore a quello regionale (+9,3%). Lo stesso vale per la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti che, per l'area metropolitana barese, risulta essere pari a € 16.822 mentre la corrispondente media italiana risulta essere pari a € 21.965. L'importo medio annuo delle pensioni si attesta per la Città Metropolitana di Bari a € 10.171, mentre a livello regionale è pari a € 9.575 e a livello nazionale è pari a € 11.962. La differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti è pari a - € 6.708 più bassa del 14,3% rispetto alla media nazionale.

L'indicatore di disagio economico considerato – tasso di ingresso in sofferenza bancaria delle famiglie – è sostanzialmente uguale al dato nazionale pari a 0,8. Tale dato risulta essere inferiore rispetto a quello regionale che è pari ad 1,0.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE BENESSERE ECONOMICO											
Indicatore	Reddito disponibile lordo pro capite (a)	Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	Rischio di povertà (b)	Grave deprivazione materiale (b) (c)	Grave deprivazione abitativa (b) (d)	Grande difficoltà ad arrivare a fine mese (b) (e) (f)	Bassa intensità di lavoro (b) (g)	Sovraccarico del costo dell'abitazione (b) (h)	Situazione economica della famiglia (b)	Ricchezza netta media pro capite (a)	Povertà assoluta (i)
Anno	2020	2019	2020	2021	2020	2019	2019	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	14.620	5,4	25,9	10,4	6,0	13,1	13,8	9,1	30,8	55.603	12,1
Valore medio Nazionale	18.405	5,7	20,0	5,9	6,1	9,0	11,0	7,2	30,6	87.451	9,4
(a) In euro; (b) Per 100 persone; (c) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Umbria, Marche, Abruzzo, Basilicata e Sardegna dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (d) Per Valle d'Aosta, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Molise e Calabria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (e) Percentuale di persone in famiglie che riescono ad arrivare a fine mese con grande difficoltà; (f) Per Trentino-Alto Adige, provincia autonoma di Bolzano, Friuli-Venezia Giulia e Umbria dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (g) Per Liguria, Trentino-Alto Adige, province autonome di Trento e Bolzano, Friuli-Venezia Giulia, Umbria, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (h) Per Valle d'Aosta, provincia autonoma di Trento, Marche, Abruzzo, Molise e Basilicata dato statisticamente poco significativo, perché corrispondente a una numerosità campionaria compresa tra 20 e 49 unità; (i) Stime preliminari; (*) L'indicatore fa riferimento all'anno di conseguimento del reddito (2019) e non all'anno di indagine (2020); (**) L'indicatore fa riferimento all'anno di indagine (2020) mentre l'anno di conseguimento del reddito è l'anno precedente (2019)											

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

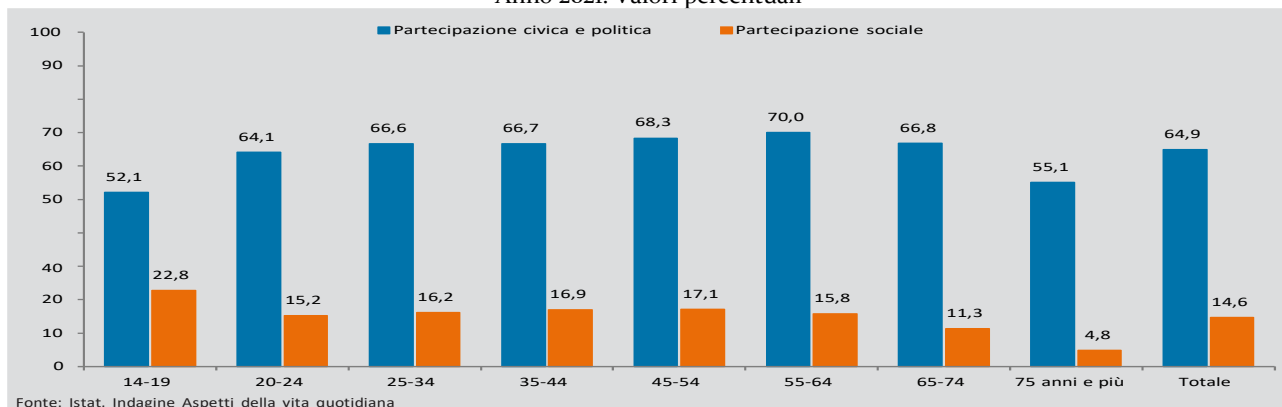
Dominio Relazioni Sociali

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

Nel 2021, però, i livelli di soddisfazione verso le relazioni familiari e soprattutto verso quelle amicali, pur continuando a rimanere elevati, registrano una forte flessione. Il coinvolgimento della popolazione in attività di partecipazione sociale e di volontariato, che era rimasto stabile nel primo anno di pandemia, nel 2021 registra una evidente flessione, toccando i valori più bassi della serie storica. La particolare situazione venutasi a creare con la pandemia da COVID-19 ha invece favorito la crescita della

fiducia verso gli altri e della partecipazione civica e politica. Mentre la fiducia registra il valore più alto dal 2010, la partecipazione civica e politica, pur avendo registrato un evidente incremento nei due anni di pandemia, ancora non è tornata sui livelli del 2011-2014.

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



INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Disabilità	1 ■ Presenza di alunni disabili	%	2,5	3,1	3,1
	2 Presenza di alunni disabili nelle scuole di secondo grado	%	2,5	2,9	2,6
	3 Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di secondo grado	0%	69,1	74,3	72,6
Immigrazione	4 Permessi di soggiorno*	%	90,1	61,5	71,7
Società civile	5 ■ Diffusione delle istituzioni non profit	per 10mila ab.	45,7	46,5	60,1

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

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

La presenza di alunni disabili negli istituti scolastici dell'area barese risulta essere del 2,5%, mentre in Puglia, come in Italia, l'incidenza sul totale degli alunni è del 3,1%. Nelle sole scuole secondarie di secondo grado la presenza è del 2,5% per la Città Metropolitana di Bari, mentre per la Puglia la quota è del 2,9%, e per l'Italia del 2,6%. È evidente quindi la presenza, in generale, di ostacoli che non consentono una adeguata frequenza degli alunni disabili e prova ne è lo scostamento negativo del -19,4% registrato sia rispetto ai valori nazionali che regionali. Infine, le postazioni informatiche adattate per alunni disabili sono solo il 69,1% del totale, rispetto al 74,3% della Puglia ed al 72,6% dell'Italia; il grado di adeguamento delle infrastrutture informatiche risulta pertanto ridotto sia in confronto alla media regionale (-7,0% di postazioni adattate), che nazionale (-4,8%). Per quanto riguarda gli indicatori relativi all'immigrazione, nell'anno i permessi di soggiorno, rapportati al totale dei residenti stranieri, rappresentano il 90,1% in provincia di Bari, il 61,5% in Puglia ed il 71,7% sul territorio nazionale.

Le istituzioni non profit nell'area barese sono 45,7 ogni 10.000 abitanti, in Puglia se ne contano 46,5 su 10.000 abitanti, mentre in Italia 60,1 su 10.000 abitanti.

PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE RELAZIONI SOCIALI								
Indicatore	Soddisfazione per le relazioni familiari (a)	Soddisfazione per le relazioni amicali (a)	Persone su cui contare (a)	Partecipazione sociale (a)	Partecipazione civica e politica (a)	Attività di volontariato (a)	Organizzazioni non profit (b)	Fiducia generalizzata (a)
Anno	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Valore Regione Puglia	21,5	12,9	78,4	11,9	55,7	5,1	47,8	20,1
Valore medio Nazionale	31,6	18,7	80,4	14,6	64,9	7,3	60,7	25,5
a) Per 100 persone di 14 anni e più; b) Per 10.000 abitanti.								

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

Dominio Politica e istituzioni

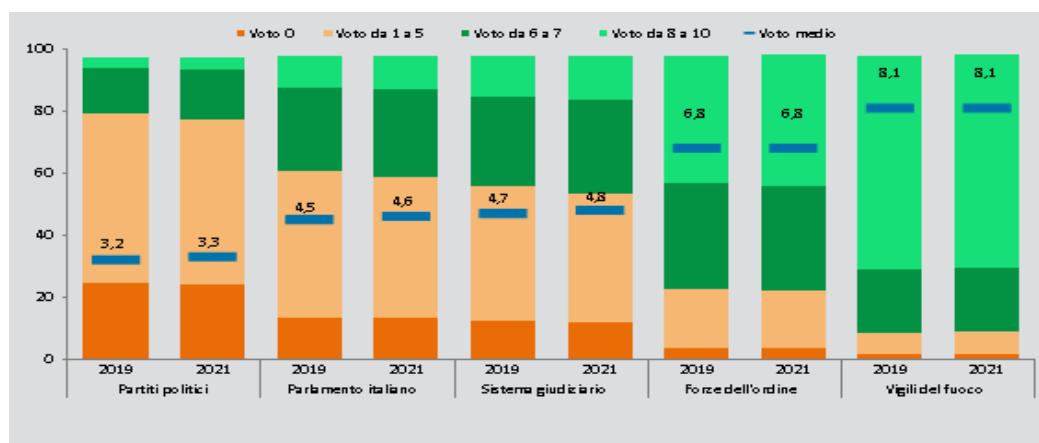
Nel dominio si valutano le principali componenti del capitale sociale relative alla sfera politica e istituzionale. Gli indicatori aggiornati al 2021 documentano il lento e talora incerto miglioramento in tutti gli ambiti considerati, che restano comunque caratterizzati da importanti criticità, sulle quali gli effetti di due anni di crisi pandemica si sono innestati in vario modo.

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

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

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

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



INDICATORI PER TEMA E LIVELLO TERRITORIALE

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Inclusività	1 ■ Amministratori donne a livello comunale	%	33,2	33,4	33,4
Istituzioni	2 ■ Amministratori giovani (<40 anni) a livello comunale	%	24,6	24,4	27,0
Amministrazione locale	3 ■ Amministrazioni provinciali: incidenza spese rigide su entrate correnti	%	18,3	21,3	25,8
	4 ■ Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione	per 1 euro di entrata	0,78	0,79	0,80

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

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

Gli indicatori relativi alla capacità delle istituzioni di includere al proprio interno fasce di popolazione particolari come donne e giovani denotano una minore capacità dei comuni dell'area barese di essere incisivi in questo senso. Le donne costituiscono il 33,2% del totale degli amministratori di origine elettiva, dato in linea con la media regionale e quella nazionale entrambe pari al 33,4%. Per i giovani baresi l'entrata nelle istituzioni comunali risulta più difficoltosa, soprattutto rispetto ai coetanei italiani: localmente il 24,6% degli amministratori ha meno di quarant'anni, nel resto d'Italia la media è invece del 27,0% (-8,9% la variazione rispetto alla media nazionale). Per quanto riguarda la capacità degli enti locali del territorio di reperire risorse attraverso la riscossione dei tributi dovuti, gli enti territoriali dell'area barese raggiungono risultati in linea con il dato nazionale. Relativamente, invece, all'incidenza delle spese rigide sulle entrate correnti, la Città Metropolitana di Bari evidenzia una minor possibilità di intervento sull'entità delle spese nel breve e nel medio termine. Lo scostamento percentuale infatti è pari a -14,1% rispetto alla Puglia e -29,1% rispetto al dato italiano.

Dominio Sicurezza

La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori. Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese mostrano una generale tendenza al miglioramento sia nel lungo periodo sia nei due anni di pandemia.

Nonostante ciò, continuano a persistere profonde disuguaglianze territoriali: gli omicidi sono più diffusi nel Mezzogiorno, sebbene siano fortemente diminuiti nel tempo, mentre i furti in abitazione, i borseggi e le rapine prevalgono nel Centro-nord; il livello di sicurezza percepito dalla popolazione risulta maggiore nei comuni di piccole dimensioni rispetto ai comuni centro delle aree di grande urbanizzazione.

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

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

Nel 2020, si conferma il trend decrescente del tasso di omicidi degli uomini, mentre rimane stabile quello delle donne. I dati provvisori relativi al 2021 confermano la tendenza alla stabilità del tasso di omicidi delle donne. Nel 2020, il 92,2% degli omicidi femminili è stato compiuto da una persona conosciuta e, in particolare, circa 6 donne su 10 sono state uccise dal partner attuale o dal precedente. Tra gli uomini, invece, solo il 39,4% è stato ucciso da una persona conosciuta e solo il 2,9% dal partner o ex partner.

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema		Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Criminalità	1	Tasso di omicidi volontari consumati	per 100mila ab.	0,2	0,7	0,5
	2	Tasso di criminalità predatoria	per 100mila ab.	36,4	31,7	40,3
	3	Truffe e frodi informatiche	per 100mila ab.	279,4	261,4	351,7
	4	Violenze sessuali	per 100mila ab.	4,9	5,2	8,1
Sicurezza stradale	5	Feriti per 100 incidenti stradali	%	163,3	167,0	140,2
	6	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane*	%	179,2	185,2	159,5
	7	Tasso di feriti in incidenti stradali	Per 1.000 ab.	4,6	4,1	4,0

* escluse le autostrade

Fonte: Istat.

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

Il tema della sicurezza è tra quelli maggiormente sensibili nelle grandi aree urbane che sono caratterizzate da fenomeni diffusi di criminalità. Tutti i tassi di criminalità della Città Metropolitana sono inferiori rispetto al dato nazionale. Il tasso di omicidi volontari consumati nell'area barese è pari a 0,2 omicidi per 100mila abitanti a fronte dello 0,5 del dato nazionale e dello 0,7 del dato regionale, con una variazione percentuale negativa pari a ben il 60,0% rispetto alla media nazionale e 71,4% rispetto al dato regionale.

Il tasso di criminalità predatoria nell'area barese, pari a 36,4, risulta inferiore al dato nazionale e superiore a quello regionale (pari rispettivamente a 40,3 e 31,7); anche per le truffe informatiche denunciate, il numero di frodi pari a 279,4, risulta superiore al dato regionale (261,4) ed inferiore a quello nazionale, ben più alto e pari a 351,7. Il numero di violenze sessuali nell'area metropolitana barese è, infine, ben al di sotto dei valori regionali e nazionali: pari a 4,9 con una variazione percentuale di -5,8% rispetto ai valori regionali e -39,5% rispetto a quelli nazionali.

Per quanto riguarda la sicurezza stradale, nell'anno considerato, le strade dell'Area Metropolitana barese non sembrano essere più insicure delle altre strade pugliesi, al contrario di quelle nazionali. Il numero di feriti per 100 incidenti stradali è pari a 163,3, superiore al dato nazionale del 16,5% ed inferiore rispetto a quello regionale del 2,2%. Anche il dato sull'incidentalità extra urbana evidenzia una situazione migliore per la Città Metropolitana rispetto a quella regionale e peggiore rispetto a quella nazionale. Infatti, la percentuale di feriti per incidenti stradali sulla rete extra-urbana è stata nell'anno considerato di 179,2 per 100 incidenti, a fronte del dato regionale di 185,2 feriti ogni 100 incidenti e del dato nazionale di 159,5 ogni 100 incidenti.

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

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

Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

Il paesaggio e il patrimonio storico e artistico sono beni comuni fondativi dell'identità italiana, tutelati dalla Costituzione e dalla Convenzione europea del paesaggio. La gestione di un patrimonio così importante, tuttavia, non appare adeguatamente sostenuta dalla finanza pubblica, con una spesa complessiva inferiore a quella dei principali Paesi europei, scarsamente orientata agli investimenti e segnata, a livello locale, da forti disuguaglianze, che penalizzano le regioni economicamente meno prospere ma non meno ricche di risorse da tutelare e valorizzare.

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

Tra le pressioni che agiscono sul paesaggio, l'abusivismo edilizio continua a declinare (pur mantenendo un'incidenza rilevante nelle regioni del Mezzogiorno), mentre aumenta, anche nel 2020, la superficie forestale distrutta dagli incendi, divenuti più frequenti nel nostro Paese rispetto alla media dell'Europa meridionale.

Nel biennio 2020-21 si registra una caduta dell'insoddisfazione dei cittadini per il paesaggio del luogo di vita, forse attenuata dall'insorgere di altre forme di disagio connesse all'esperienza del lockdown o dalla riscoperta di possibili alternative al luogo di dimora abituale.

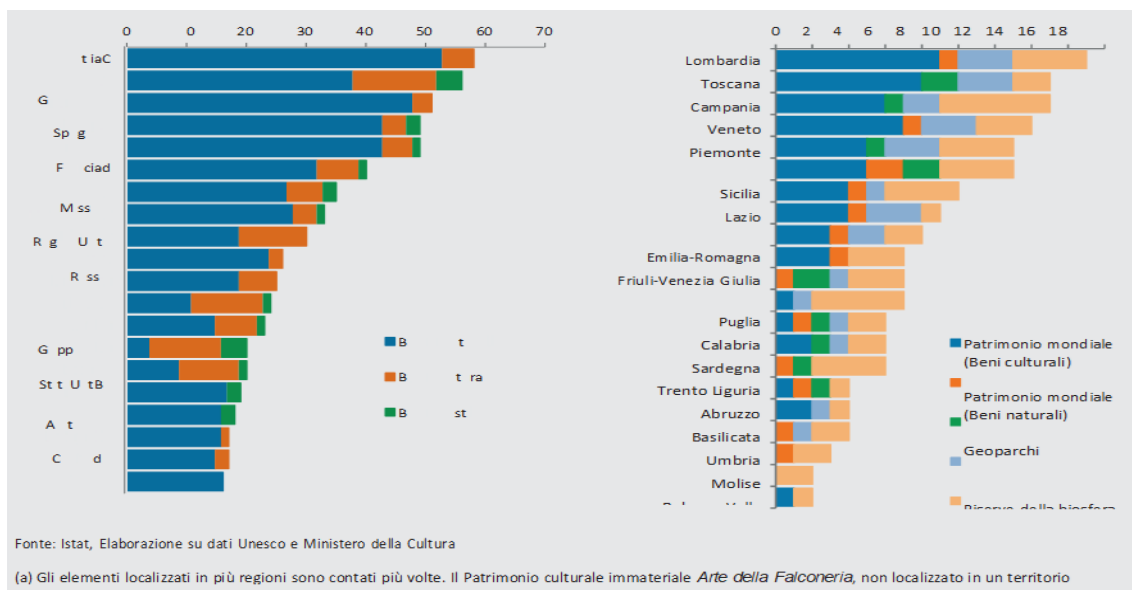
Resta stabile, invece, la preoccupazione per il deterioramento del paesaggio, tra le poche riferite ai problemi ambientali a non essere stata ridimensionata durante la pandemia.

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

Nel 2021 l'Italia ha riguadagnato il primato nella Lista del Patrimonio mondiale dell'Unesco grazie a tre nuovi riconoscimenti: i Cicli di affreschi del XIV secolo di Padova, i Portici di Bologna e la città di Montecatini Terme (parte del bene Grandi città termali d'Europa). Il numero dei beni italiani iscritti nella Lista è così salito a 58, di cui 53

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

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



Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Patrimonio culturale	1 ■ Densità verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico*	%	0,2	0,6	1,8
	2 ■ Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto)	N. per 100 Kmq	0,4	0,3	1,6
	3 Presenza di biblioteche	N. per 100.000 ab.	17	12	20
Paesaggio	4 Dotazione di risorse del patrimonio culturale	N. per 100 Kmq	84,8	46,6	70,2
	5 ■ Diffusione delle aziende agrituristiche	N. per 100 Kmq	4,4	4,8	8,1
	6 Aree di particolare interesse naturalistico (presenza)	%	53,7	54,1	56,6

*percentuale su superficie urbanizzata nei capoluoghi di provincia/città metropolitana e di regione

Fonti: Istat (indicatori 1, 2, 4 e 5); Anagrafe ICCU (indicatore 3); MITE (indicatore 6)

Anni: 2020 (indicatori 3, 4 e 6); 2019 (indicatori 1, 2 e 5);

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

L'Area Metropolitana barese, come tutto il territorio del nostro Paese, si caratterizza per la presenza di aree di rilevante interesse storico, archeologico e paesaggistico.

Il territorio barese risulta penalizzato per quanto riguarda la presenza di parchi urbani di notevole interesse pubblico: essi rappresentano appena lo 0,2% della superficie del capoluogo, un valore inferiore a quello registrato in media dai capoluoghi italiani (1,8%).

L'indicatore di densità e rilevanza del patrimonio museale assume valori superiori alla media regionale, dalla quale registra uno scostamento positivo del +33,3%, mentre rispetto alla media nazionale lo scostamento è al contrario negativo e pari a -75,0%.

Anche le biblioteche dell'area metropolitana di Bari, pari a 17,3 per 100 mila abitanti, registrano un valore dell'indicatore più elevato rispetto alla media regionale (12,0 unità), sebbene inferiore a quella nazionale (20,0).

Un dato positivo riguarda il numero di beni culturali per i quali l'area metropolitana barese vede l'indicatore considerato assumere il valore di 84,84 e superare del +82,0% il dato pugliese e del +20,8% quello italiano.

Per quanta riguarda il paesaggio, le aziende agrituristiche diffuse nell'area barese sono mediamente 4,4 per 100 Km², un valore in linea con il dato regionale (4,8), ma ben al di sotto di quello nazionale pari a 8,1 per 100 Km².

La presenza di aree di particolare interesse naturalistico riguarda il 53,7% dei comuni dell'area metropolitana, mentre in Puglia la presenza è del 54,1% e in Italia del 56,6%.

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

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

Dominio Ambiente

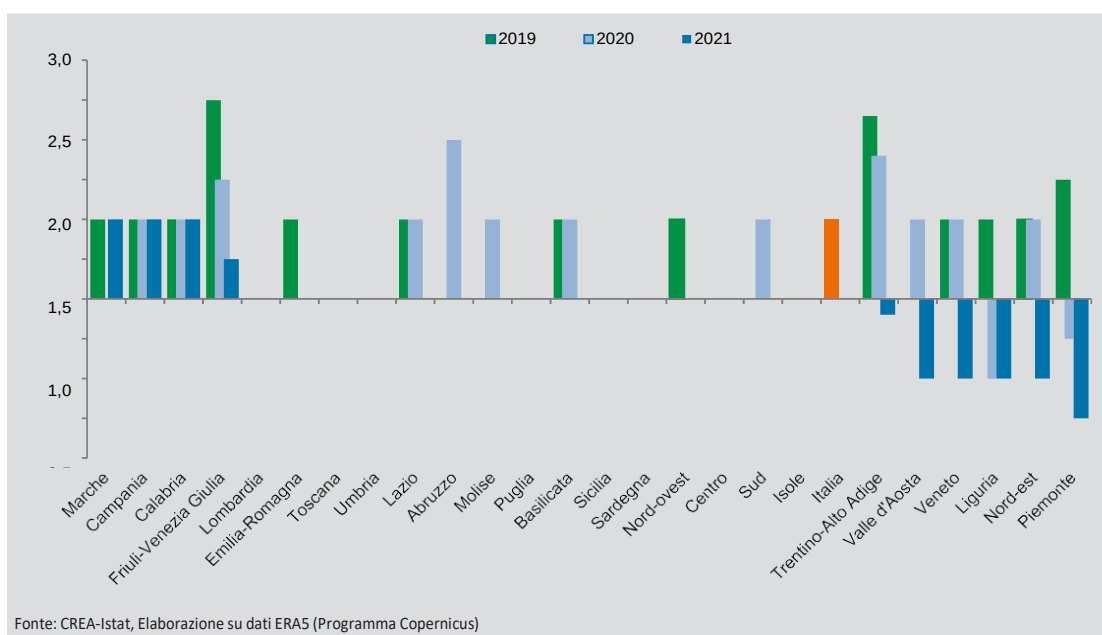
Le questioni ambientali sono divenute sempre più centrali nell'analisi delle determinanti del benessere di persone e comunità, in termini sia di percezione della qualità dell'ambiente in cui si vive, sia di disponibilità di risorse naturali e fruibilità dei diversi contesti territoriali. Sebbene nell'ultimo decennio siano stati fatti passi in avanti significativi, gli sforzi non sono stati risolutivi e il quadro ambientale presenta ancora aspetti critici, con situazioni diverse nelle differenti aree del Paese, che non sempre sono

referibili al tradizionale divario Nord-Mezzogiorno. L'Europa ha varato il programma Next Generation EU, che tra i suoi scopi ha quello di sollecitare gli Stati membri ad effettuare le riforme per accelerare la transizione ecologica, fornendo loro le risorse per gli investimenti necessari.

Dagli indicatori del BES emerge che continua la diminuzione delle emissioni di CO₂ e altri gas climalteranti iniziata da oltre un decennio, affiancata negli ultimi anni anche dalla riduzione di consumo di materiale interno. Si attenua l'inquinamento da PM_{2,5}, rimanendo, tuttavia, elevato e senza miglioramenti apprezzabili dove storicamente il fenomeno è grave. Per effetto dei cambiamenti climatici aumentano gli eventi meteo-climatici estremi quali periodi di caldo, assenza di pioggia e precipitazioni estreme. Fenomeni che, tra l'altro, acuiscono il rischio delle popolazioni esposte a frane e alluvioni. Permangono le forti criticità sulla distribuzione dell'acqua potabile e la raccolta e il trattamento delle acque reflue urbane.

La superficie delle aree terrestri protette, che ricopre oltre un quinto del territorio nazionale, e la disponibilità di verde pubblico pro capite nelle città italiane, non subiscono avanzamenti sostanziali negli ultimi anni. Seppur a un ritmo minore rispetto a quello degli anni passati, continua l'incremento del consumo di suolo prodotto dalle coperture artificiali impermeabili. Si riduce la produzione pro capite di rifiuti urbani per effetto del ciclo economico e prosegue la riduzione della quota ancora smaltita in discarica. Si conferma l'incremento degli ultimi anni della percentuale di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Indice di precipitazioni molto intense (R50mm): scarti dalla mediana climatica (periodo di riferimento 1981-2010) per regioni e ripartizione geografica. Anni 2019-2021



Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore		Misura	Bari	Puglia	Italia	
Qualità ambientale	1	  	Disponibilità di verde urbano	mq per ab.	9,2	9,7	33,8
	2		Superamento limiti inquinamento aria - PM10	giorni	13	13	28
	3		Superamento limiti inquinamento aria - NO2	µg/m³	39	39	14
Consumo di risorse	4		Dispersione da rete idrica	%	51,2	45,1	42,0
	5		Consumo di elettricità per uso domestico	kwh per ab.	1.032,4	1.042,8	1.098,1
Sostenibilità ambientale	6	  	Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	%	31,6	52	34,9
	7		Produzione lorda degli impianti fotovoltaici	%	2,7	16,2	5,0
	8		Impianti fotovoltaici installati per kmq	N. per Kmq	3,9	2,8	3,1

Fonti: Istat (indicatori 1-4); TERNA (indicatori 5-6); GSE (indicatori 7-8). Anno: 2020 (indicatori 7 e 8); 2019 (indicatori 1-3; 5-6); 2018 (indicatore 4)

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

La Città Metropolitana di Bari è una delle più popolate fra le grandi aree urbane del Paese. La forte antropizzazione di questo territorio influenza, ovviamente, in modo considerevole la qualità e la sostenibilità ambientale determinando per alcuni indicatori, valori meno favorevoli rispetto alla media nazionale.

In particolare, per quello che concerne la qualità ambientale, la disponibilità di verde urbano è di 9,2 mq per abitante, quasi un quarto del valore medio nazionale che è di 33,8 mq. In relazione alla qualità dell'aria, invece, sono stati 13 i giorni nell'anno in cui le emissioni di PM10 sono state superiori al valore di soglia.

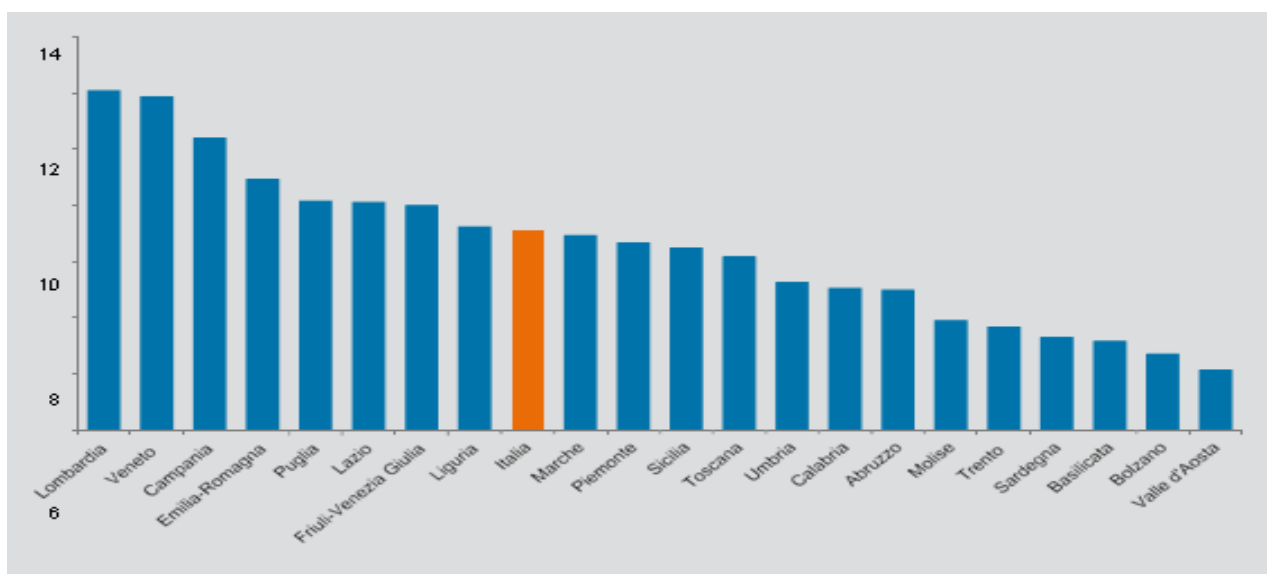
Per quanto riguarda la dispersione della rete idrica la percentuale nella Città Metropolitana di Bari è del 51,2%, una quota superiore al dato regionale e nazionale (rispettivamente pari a 45,1% e 42,1%).

Un buon risultato è raggiunto dal consumo di elettricità per uso domestico che si attesta su valori inferiori rispetto alla media nazionale e regionale. Infatti, il consumo di elettricità per uso domestico nell'Area metropolitana di Bari è pari a 1.032,4 kWh per abitante a fronte di 1.042,8 kWh a livello regionale e 1.098,1 kWh a livello nazionale.

Meno favorevoli risultano alcuni indicatori relativi alla sostenibilità ambientale.

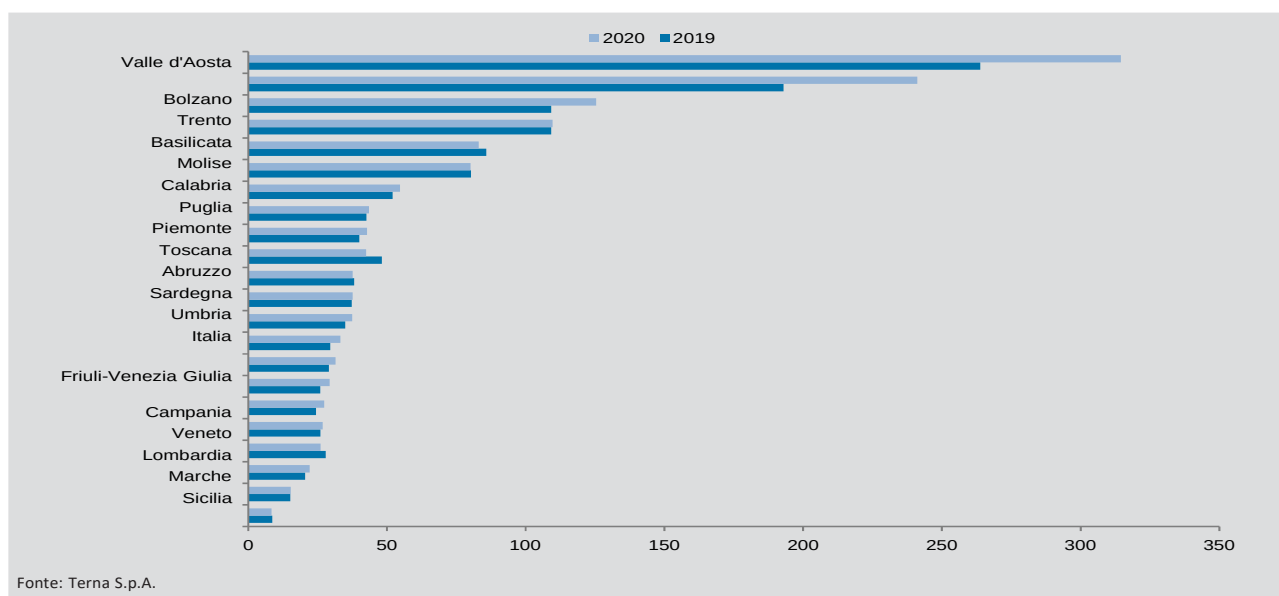
Inferiore ai valori regionali e nazionali è infatti la quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili. L'energia prodotta da fonti rinnovabili per la Città Metropolitana di Bari copre il 31,6% dei consumi elettrici, quota inferiore al dato regionale pari a 52,0% e a quello nazionale pari a 34,9%. In controtendenza invece è il numero per kmq di impianti fotovoltaici installati: nella Città Metropolitana di Bari si registra infatti un +42,0% rispetto alla media regionale e +27,2% rispetto al dato nazionale.

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



Nel 2020, l'incremento di coperture artificiali impermeabili che produce "consumo di suolo" ha riguardato 56,7 km². Rispetto al 2019 la crescita delle superfici artificiali è stata solo in parte compensata dal ripristino su superfici aggiuntive di aree agricole, naturali o semi-naturali, pari a 5 km². Un segnale non ancora del tutto sufficiente per raggiungere l'obiettivo di azzeramento del consumo di suolo netto, che, nel corso del 2021, è invece risultato pari a 51,7 km², di cui 9,8 di consumo permanente. La velocità del consumo di suolo netto si mantiene in linea con quelle degli ultimi anni, con un valore di 14 ettari al giorno, ed è ancora molto lontana dagli obiettivi comunitari, che dovrebbero portare il consumo netto a zero entro il 2050.

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



PRINCIPALI INDICATORI BES - DIMENSIONE AMBIENTE											
Indicatore	Qualità dell'aria - PM2,5 (a)	Indice di durata dei periodi di caldo (c)	Giorni con precipitazione estremamente intensa (c)	Giorni consecutivi senza pioggia (c)	Dispersione da rete idrica comunale (e)	Trattamento delle acque reflue (f)	Aree protette (g)	Disponibilità di verde urbano (i)	Rifiuti urbani prodotti (n)	Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	Siti Contaminati (p)
Anno	2020	2021	2021	2021	2020	2018	2019	2020	2020	2020	2020
Valore Regione Puglia	83,0	25,0	0,9	30,0	45,1	68,3	24,5	9,5	469	33,7	6,5
Valore medio Nazionale	77,4	14,0	0,9	24,0	42,0	59,6	21,6	31,0	487	20,1	7,9
(a) Percentuale di misurazioni valide superiori al valore di riferimento definito dall'Oms (10 µg/m³) sul totale delle misurazioni valide delle concentrazioni medie annuali di PM2,5; (b) Tonnellate di CO2 equivalente per abitante; (c) Numero di giorni; (d) Percentuale sul totale della popolazione; (e) Percentuale dei volumi immessi in rete; (f) Percentuale dei carichi urbani complessivi generati; (g) Percentuale sulla superficie territoriale; (h) Percentuale di costa balneabile sul totale della linea di costa; (i) Metri quadrati per abitante; (l) Percentuale sulla superficie territoriale; (m) Milioni di tonnellate; (n) Chilogrammi per abitante; (o) Percentuale sul totale dei rifiuti urbani prodotti; (p) Incidenza sulla superficie territoriale, valori per 1.000; (q) Percentuale sul totale dei consumi interni lordi; (r) Per 100 persone di 14 anni e più; (*) Dati provvisori.											

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

Dominio Innovazione, ricerca e creatività

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

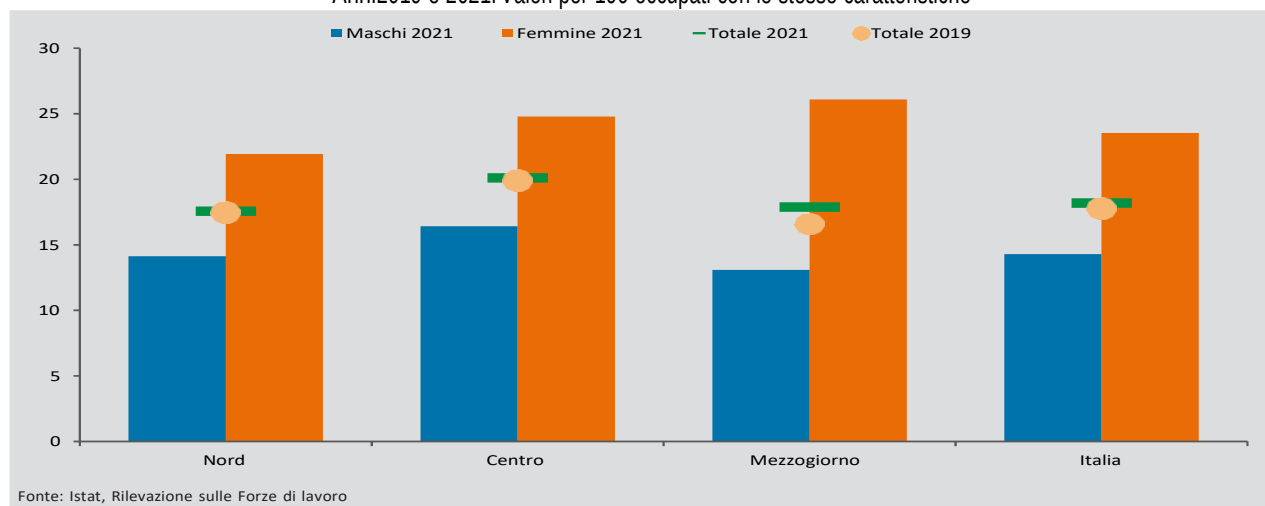
La crisi pandemica ha messo chiaramente in luce la rilevanza della ricerca, dell'innovazione, della diffusione della tecnologia digitale; su questi aspetti si concentreranno nei prossimi anni le nuove riforme previste dal Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza, che puntano, tra gli altri obiettivi,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

Gli indicatori del dominio documentano i lenti progressi compiuti negli anni dal nostro Paese, e rendono conto del suo ritardo rispetto ai principali Paesi europei e alla media dell'Unione, attestando le forti disparità territoriali e la debolezza del Mezzogiorno, tutti aspetti che connotano strutturalmente la ricerca, l'innovazione e la digitalizzazione in Italia. L'impatto della crisi da COVID-19 sui processi di accumulazione del capitale intangibile è stato forte, con il crollo immediato degli investimenti in ricerca e sviluppo delle imprese. Nella crisi del mercato del lavoro innescata dalla pandemia, l'occupazione più qualificata ha avuto un effetto protettivo, e il peso dei lavoratori della conoscenza

sull'occupazione totale, tradizionalmente più basso rispetto alla media europea, non si è ridotto. Invece l'occupazione culturale e creativa è stata colpita pesantemente già nel 2020, e non mostra segni di ripresa nel 2021. La bassa capacità del Paese di trattenere risorse umane qualificate è confermata, anche nel 2020, dalle migrazioni di giovani laureati, che sono proseguite nonostante le limitazioni agli spostamenti.

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

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



Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore		Misura	Bari	Puglia	Italia
Innovazione	1	Propensione all'acquisizione licenze e brevetti (imprese attive con 3 e più addetti)	%	6,8	7,5	7,7
	2	Specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza	%	30,9	28,4	31,7
	3	Lavoratori della conoscenza	%		16,4	18,2
Ricerca	4	Innovazione del sistema produttivo (imprese attive con 3 e più addetti)	%	45,5	43,7	48,1
	5	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni)	%		-34,4	-4,9

Fonte: Istat.

Anni: 2020 (indicatore 3); 2019 (indicatore 5); 2018 (indicatori 1, 2 e 4).

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

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

Infatti, se da un lato nell'area barese la quota di imprese che ha acquisito licenze/brevetti sul totale delle imprese impegnate in progetti di innovazione è inferiore all'incidenza registrata a livello nazionale (6,8% di imprese nell'area metropolitana di Bari e 7,7% a livello nazionale), dall'altro la specializzazione produttiva in settori ad alta intensità di conoscenza è localmente sostanzialmente in linea con il dato nazionale (30,9% di imprese per l'area metropolitana barese contro 31,7% della media nazionale).

Coerente con questo quadro è l'indicatore relativo all'innovazione del sistema produttivo: esso assume in Italia il valore di 48,1, mentre nella Città metropolitana barese è di 45,5.

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

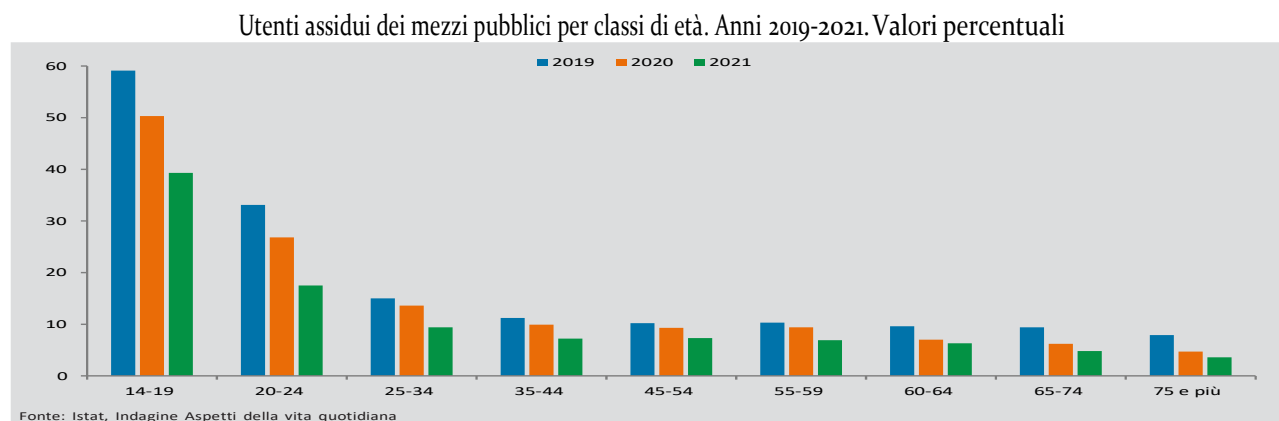
Fonte ISTAT: "RAPPORTO BES 2021: IL BENESSERE EQUO E SOSTENIBILE IN ITALIA"

Dominio Qualità dei servizi

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

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

un crescente ricorso all'assistenza domiciliare, in particolare per le persone anziane, testimoniato anche dall'aumento dei pazienti trattati in Assistenza Domiciliare Integrata. Il ricorso ai servizi di mobilità ha subito invece un forte calo, per effetto del quale gli utenti assidui di mezzi pubblici sono diminuiti di ben 6 punti percentuali rispetto agli anni pre-COVID.



Nonostante il ridimensionamento nell'utilizzo dei servizi di mobilità tra gli utenti assidui rimane stabile la quota di quanti si dichiarano soddisfatti del servizio.

I servizi di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo di provincia nel 2019 coprivano, in media, 4.624 posti-km per abitante, con una forte differenziazione sul territorio tra le città del Nord e del Centro, che hanno una maggiore offerta di posti (rispettivamente, 6.199 e 5.004 posti-km), e quelle del Mezzogiorno (1.946 posti-km).

L'offerta di trasporto pubblico locale ha registrato un costante calo negli ultimi 5 anni a livello nazionale.

Indicatori per tema e livello territoriale

Tema	Indicatore	Misura	Bari	Puglia	Italia
Socio-sanitari	1 Bambini 0-2 anni che usufruiscono di servizi per l'infanzia	%	6,8	7,9	14,1
	2 Emigrazione ospedaliera in altra regione	%	6,0	7,4	6,5
	3 Presenza di servizi per l'infanzia	%	92,7	78,3	59,6
Servizi collettività	4 Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso	n° medio	2,3	3,5	2,4
	5 Raccolta differenziata di rifiuti urbani	%	57,9	50,6	61,3
	6 Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	%	36,0	24,4	30,0
Carcerari	7 Indice di sovraffollamento degli istituti di pena	%	135,6	130,3	105,5
Mobilità	8 Posti-km offerti dal Tpl	posti-km per ab.	2.791	2.123	4.553

Fonti: Istat (indicatori 1-3, 8); ARERA (indicatore 4); Ispra (indicatore 5); AGICOM (indicatore 6); Ministero della Giustizia (indicatore 7).

Anni: 2020 (indicatore 7); 2019 (indicatori 3-6); 2018 (indicatori 1, 2 e 8)

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

L'offerta ospedaliera sembra soddisfare l'utenza di riferimento territoriale dal momento che solo il 6,0% dei baresi ricoverati si rivolge a strutture sanitarie di altre regioni, laddove in Italia questa percentuale è pari al 6,5% e in Puglia al 7,4%.

Meno positivo il dato relativo alla percentuale di bambini di età compresa tra 0 e 2 anni che usufruiscono dei servizi per l'infanzia. La loro quota, infatti, nell'area metropolitana barese è pari a 6,8%, leggermente inferiore alla media regionale (7,9%), ma decisamente al di sotto di quella nazionale (14,1%).

In linea con la tendenza nazionale è la situazione riscontrata per i servizi di pubblica utilità analizzati: il numero medio di interruzioni elettriche senza preavviso nell'anno è pari nella Città metropolitana di Bari a 2,3 mentre in Italia è pari a 2,4. Difficoltosa risulta essere la raccolta differenziata dei rifiuti urbani, anche se meno di quanto avviene a livello regionale: mentre in Italia mediamente il 61,3% dei rifiuti viene raccolto in maniera differenziata, nell'Area metropolitana di Bari nell'anno di riferimento questo valore risulta essere pari al 57,9% (50,6% in Puglia).

I detenuti presenti negli istituti di detenzione baresi sono in media 135,6 ogni cento posti di capienza regolamentare. Questo dato è superiore sia al dato nazionale, che si attesta a 105,5, sia a quello regionale (130,3).

Infine, per quanto riguarda la mobilità, nell'area barese i posti-Km offerti dal Tpl sono 2.790,9 per abitante, in Puglia mediamente 2.123,3 per abitante e in Italia 4.553,2 per abitante.

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

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

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

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

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

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

Per "Valore pubblico" si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.).

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

Ciò implica innanzitutto il presidio del "benessere addizionale" prodotto in una prospettiva di medio-lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il

miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

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

2.1 Valore pubblico

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

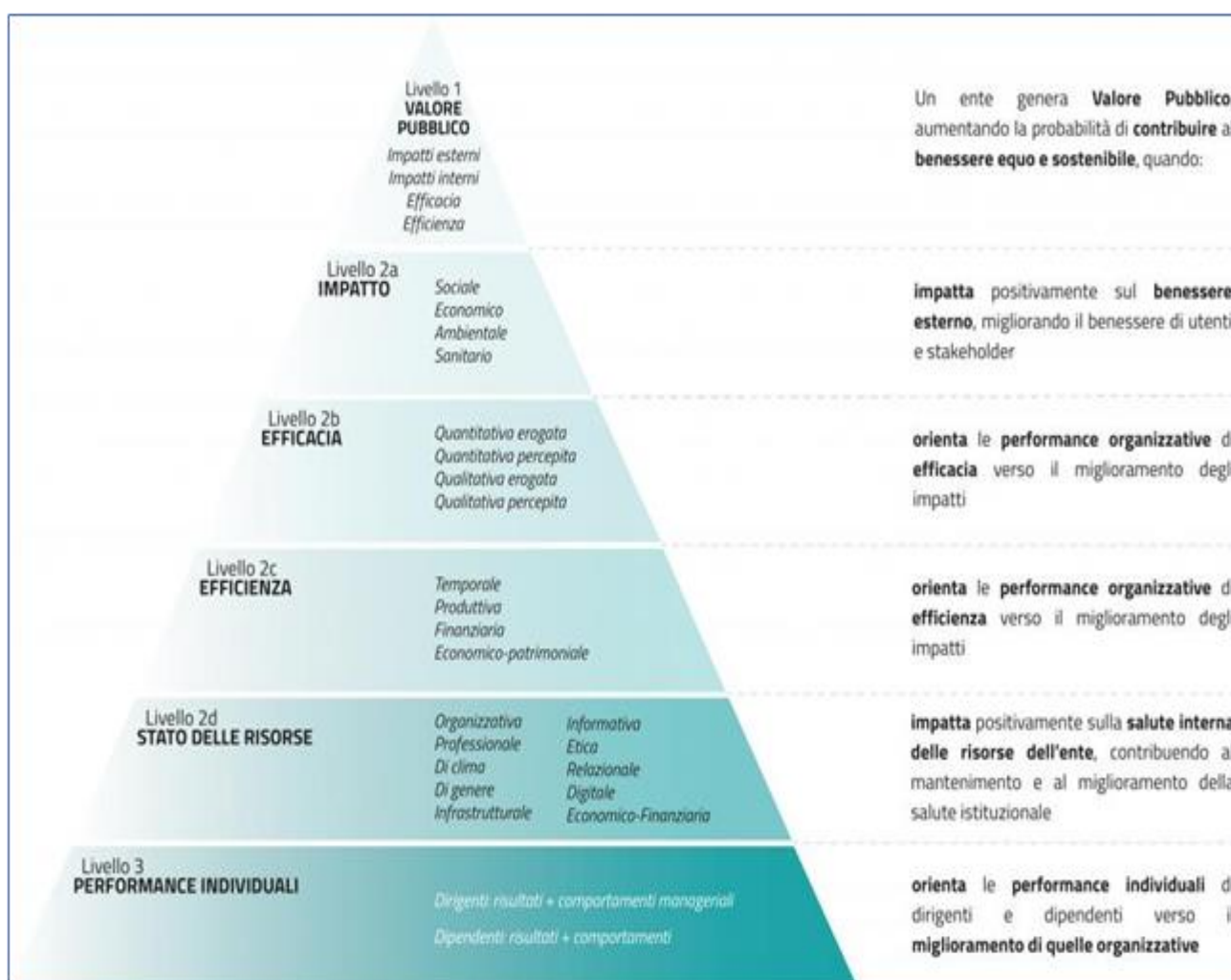
Il Ciclo della Performance e la normativa in materia di Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. I tre ambiti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

Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi). In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

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

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

La piramide del valore pubblico



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

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

La pianificazione strategica per l'ente locale si realizza nel Documento unico di programmazione (Dup) ed ha ad oggetto obiettivi da raggiungere a lungo termine; essa costituisce pertanto criterio di orientamento per la PA, mentre la programmazione di natura gestionale e esecutiva ha ad oggetto le attività e obiettivi nel breve periodo, rappresentando l'attuazione della pianificazione (Piano performance, piano dettagliato degli obiettivi).

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

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

02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle politiche dell'ente (attualmente commissariato) definite negli Indirizzi di governo definite dal Commissario Prefettizio nell'anno 2022. Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica.

Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel Dup Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di outcome, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

Linee d'Indirizzo Amministrativo

1) Digitalizzazione, Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente e Trasparenza della Pubblica Amministrazione.

Linee di Azione:

- Legalità e Trasparenza;
- Trasparenza e Semplificazione;
- Riorganizzazione dell'Ente e implementazione di Piattaforme Digitali.

2) Governo e Sviluppo del Territorio

Linee di Azione:

- Governo e Sviluppo del Territorio.

3) Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita

Linee di Azione:

- Tutela dell'Ambiente;
- Qualità della Vita.

Dimensione del BES e Politiche dell'Ente

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

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

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

I domini sono i seguenti:

1. Salute

2. Istruzione e formazione

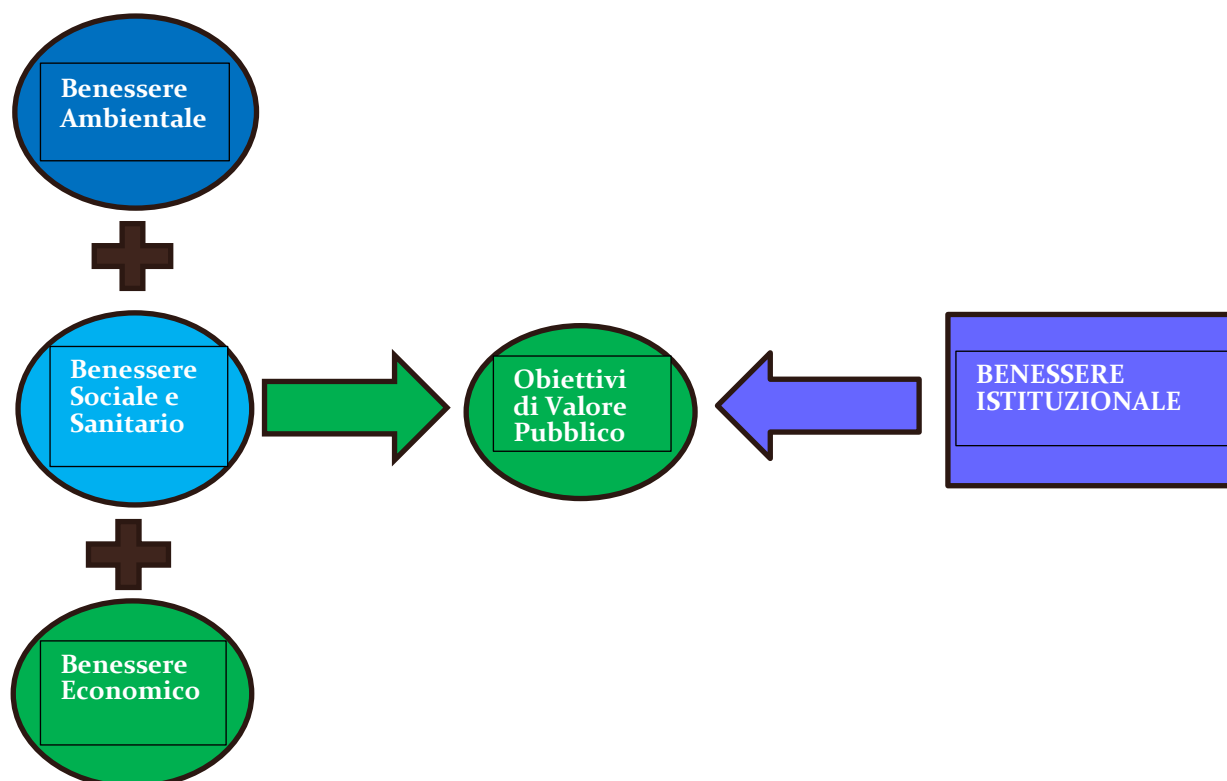
3. Lavoro e conciliazione tempi di vita

4. Benessere economico

- 5. Relazioni sociali
- 6. Politica e istituzioni
- 7. Sicurezza
- 8. Benessere soggettivo
- 9. Paesaggio e patrimonio culturale
- 10. Ambiente
- 11. Innovazione, ricerca e creatività
- 12. Qualità dei servizi

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

Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile



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

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

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

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

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



Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente

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

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

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

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

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

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal C.C. indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo del Comune di Valenzano. Nell'ambito di ogni politica, sono individuati gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione, Sezione strategica, poi tradotti negli obiettivi operativi della Sezione operativa, a loro volta declinati negli obiettivi esecutivi del Piano esecutivo di gestione. Per il triennio 2022-2024 è stata approvata, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 24 dell'11.05.2022, il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.

2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo;

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



COMUNE DI VALENZANO
(Città Metropolitana di Bari)

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI
DI PERFORMANCE 2022 - 2023

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO 2022 – 2023
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9 - 11 - 16 - 17	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensione BES: Nr 11	Dimensioni BES: Nr 4 - 6	Dimensioni BES: Nr 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	
	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente.	Trasparenza	Semplificazione e Digitalizzazione	Governo e Sviluppo del Territorio.	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita	
Obiettivo 1: ANTICORRUZIONE E LEGALITA'.	Linea di Mandato 1					Missione 1
Obiettivo 1: Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.	Linea di Mandato 1					Missione 1 Programma 11
Obiettivo 2: Garantire l'attuazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento nell'affidamento degli incarichi legali.	Linea di Mandato 1					Missione 1 Programma 11
Obiettivo 3: Promuovere iniziative di formazione specifica in tutte le Aree /o Settori.	Linea di Mandato 1					Missione 1 Programma 10
Obiettivo 4: Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.	Linea di Mandato 1					Missione 1 Programma 11
Obiettivo 5: Garantire parità di trattamento degli stakeholders.	Linea di Mandato 1					Missioni 1 - 3 - 9 - 12 - 14 Programmi 03 - 07 - 08

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO 2022 – 2023
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9 - 11 - 16 - 17	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensione BES: Nr 11	Dimensioni BES: Nr 4 - 6	Dimensioni BES: Nr 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	
	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente.	Trasparenza	Semplificazione e Digitalizzazione	Governo e Sviluppo del Territorio.	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita	
Obiettivo 2: TRASPARENZA.		Linea di Mandato 2				Missione 1
Obiettivo 1: Attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPC comunale.		Linea di Mandato 2				Missione 1 Programma 11
Obiettivo 2: Istituzione registro degli accessi.		Linea di Mandato 2				Missione 1 Programma 11
Obiettivo 3: Assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT comunale (cfr. tabella della trasparenza).		Linea di Mandato 2				Missione 1 Programma 11
Obiettivo 3: Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.			Linea di Mandato 3			Missione 1
Obiettivo 1: Coordinamento, in qualità di Responsabile della transizione al digitale dei Responsabili di Settore nell'attuazione dei processi di digitalizzazione.			Linea di Mandato 3			Missione 1 Programma 02

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO 2022 – 2023
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9 - 11 - 16 - 17	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensione BES: Nr 11	Dimensioni BES: Nr 4 - 6	Dimensioni BES: Nr 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	
	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente.	Trasparenza	Semplificazione e Digitalizzazione	Governo e Sviluppo del Territorio.	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita	MISSIONE
Obiettivo 3: DIGITALIZZAZIONE E INFORMATIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' AMMINISTRATIVA.			Linea di Mandato 3			Missione 1
Obiettivo 2: Digitalizzazione (migrazione e attivazione) PagoPA, APP IO, SPID.			Linea di Mandato 3			Missione 1 - 4 Programma 01 - 02 - 03 - 08
Obiettivo 3: Informatizzazione delle prestazioni e dei bisogni sociali (Servizi sociali).			Linea di Mandato 3			Missione 1 - 12 Programma 01 - 02 - 08
Obiettivo 4: Digitalizzazione della Pubblica Istruzione.			Linea di Mandato 3			Missione 1 - 4 Programma 08 - 06
Obiettivo 5: Informatizzazione delle Pratiche Edilizie (Servizio urbanistica ed Edilizia Privata).			Linea di Mandato 3			Missione 1 Programma 06 - 08

**DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO 2022 – 2023
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L’ANNO 2022**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9 - 11 - 16 - 17	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensione BES: Nr 11	Dimensioni BES: Nr 4 - 6	Dimensioni BES: Nr 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	
	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente.	Trasparenza	Semplificazione e Digitalizzazione	Governo e Sviluppo del Territorio.	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita	
Obiettivo 4: IMPULSO ATTIVITA' CULTURALI E SOSTEGNO ALLE ATTIVITA' ECONOMICHE DEL TERRITORIO.				Linea di Mandato 4		Missioni 5 - 7 - 14
Obiettivo 1: Rilanciare e ravvivare il tessuto culturale-socio-economico del territorio post emergenza epidemiologica. Impulso all'associazionismo locale: realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021.				Linea di Mandato 4		Missioni 5 - 7 - 14 Programma 01 - 02
Obiettivo 5: GOVERNO DEL TERRITORIO.				Linea di Mandato 4		Missione 8
Obiettivo 1: Adeguamento del Piano Urbanistico Generale (PUG) alla pianificazione sovraordinata di tutela del Paesaggio Regionale (P.P.T.R.) e di Assetto Idrogeologico (P.A.I.).				Linea di Mandato 4		Missione 8 Programma 1

DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”. **RELAZIONI CON IL PROGRAMMA AMMINISTRATIVO 2022 – 2023** **OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2022**

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 16 - 17	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9	Obiettivi Agenda 2030: Nr 9 - 11 - 16 - 17	MISSIONE DUP 2022 - 2024
	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensioni BES: Nr 5 - 6	Dimensione BES: Nr 11	Dimensioni BES: Nr 4 - 6	Dimensioni BES: Nr 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	Linea di Mandato 5	
	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente.	Trasparenza	Semplificazione e Digitalizzazione	Governo e Sviluppo del Territorio.	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita	MISSIONE
Obiettivo 6: GREEN POLICIES E SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE.					Linea di Mandato 5	Missione 9 - 3 - 10
Obiettivo 1: Tutela dell'ambiente e contrasto al fenomeno dell'illecito abbandono di rifiuti e delle “piccole discariche abusive”.					Linea di Mandato 5	Missione 9 Programma 03
Obiettivo 2: Deflazione traffico urbano e contrasto all'inquinamento atmosferico.					Linea di Mandato 5	Missione 3 - 10 Programma 01 - 05
Obiettivo 7: MIGLIORAMENTO DELLA QUALITA' DELL'ABITARE E DEL VIVERE.					Linea di Mandato 5	Missione 9
Obiettivo 1: Riqualificazione e riattivazione luoghi di incontro ed aggregazione dei valenzanesi.					Linea di Mandato 5	Missione 9 Programma 02
Obiettivo 2: Innalzamento livello di fruibilità e sicurezza delle strade e dei marciapiedi (anche a vantaggio dei soggetti più fragili).					Linea di Mandato 5	Missione 9 Programma 02
Obiettivo 3: Miglioramento servizi alla collettività.					Linea di Mandato 5	Missione 9 Programma 03

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

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

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche comunali non è obbligatorio, come è noto, per i Comuni.

Ciò nonostante crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES, nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, al momento, assai necessario.

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

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

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

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

02.02 Sottosezione Performance

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

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

02.02.01 Obiettivi di performance

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati nella Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 24 dell'11.05.2022, recante "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) - 2022/2024" e quindi dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

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

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

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

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

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



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

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I responsabili possono proporre le modifiche al Segretario generale che ne dà comunicazione all'Organismo Indipendente di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance. Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

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

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

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Responsabile di Settore);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;

- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuali di rilevanza relativa.

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

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

Struttura Piano della Performance

Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo		
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza		
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	01.01.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	01.01.02 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	Garantire l'attuazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento nell'affidamento degli incarichi legali.
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	01.01.03 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	01.01.04 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	Promuovere iniziative di formazione specifica in tutte le Aree /o Settori.
Comune	01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	01.01.00 Obiettivo Strategico	01.01.05 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza	Anticorruzione e Legalità.	Garantire parità di trattamento degli stakeholders.
Comune	02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo		
Comune di Valenzano	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.		
Comune	02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	02.01.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	

Struttura Piano della Performance

Comune	02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	02.01.00 Obiettivo Strategico	02.01.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPC comunale.
Comune	02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	02.01.00 Obiettivo Strategico	02.01.02 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Istituzione registro degli accessi.
Comune	02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	02.01.00 Obiettivo Strategico	02.01.03 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.	Assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT comunale (cfr. tabella della trasparenza).
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo		
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.		
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	Coordinamento, in qualità di Responsabile della transizione al digitale dei Responsabili di Settore nell'attuazione dei processi di digitalizzazione.
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.02 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	Digitalizzazione (migrazione e attivazione) PagoPA, APP IO, SPID.
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.03 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	Informatizzazione delle prestazioni e dei bisogni sociali (Servizi sociali).
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.04 Obiettivo Operativo

Struttura Piano della Performance

Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.04 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	Digitalizzazione della Pubblica Istruzione.
Comune	03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	03.01.00 Obiettivo Strategico	03.01.05 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Semplificazione e Digitalizzazione.	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.	Informatizzazione delle Pratiche Edilizie (Servizio urbanistica ed Edilizia Privata.
Comune	04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo		
Comune di Valenzano	Governo e Sviluppo del Territorio.		
Comune	04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	04.01.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Governo e Sviluppo del Territorio.	Impulso alle Attività Culturali e sostegno alle Attività Economiche del Territorio.	
Comune	04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	04.01.00 Obiettivo Strategico	04.01.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Governo e Sviluppo del Territorio.	Impulso alle Attività Culturali e sostegno alle Attività Economiche del Territorio.	Rilanciare e ravvivare il tessuto culturale-socio-economico del territorio post emergenza epidemiologica. Impulso all'associazionismo locale: realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021.
Comune	04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	04.02.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Governo e Sviluppo del Territorio.	Governo del Territorio.	
Comune	04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	04.02.00 Obiettivo Strategico	04.02.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Governo e Sviluppo del Territorio.	Governo del Territorio.	Adeguamento del Piano Urbanistico Generale (PUG) alla pianificazione sovraordinata di tutela del Paesaggio Regionale (P.P.T.R.) e di Assetto Idrogeologico (P.A.I.).
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo		
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.		
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.01.00 Obiettivo Strategico	

Struttura Piano della Performance

Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.01.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Green Policies e salvaguardia dell'Ambiente.	
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.01.00 Obiettivo Strategico	05.01.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Green Policies e salvaguardia dell'Ambiente.	Tutela dell'ambiente e contrasto al fenomeno dell'illecito abbandono di rifiuti e delle "piccole discariche abusive".
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.01.00 Obiettivo Strategico	05.01.02 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Green Policies e salvaguardia dell'Ambiente.	Deflazione traffico urbano e contrasto all'inquinamento atmosferico.
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.02.00 Obiettivo Strategico	
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.	
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.02.00 Obiettivo Strategico	05.02.01 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.	Riqualficazione e riattivazione dei luoghi di incontro e di aggregazione dei valenzanesi.
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.02.00 Obiettivo Strategico	05.02.02 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.	Innalzamento livello di fruibilità e sicurezza delle strade e dei marciapiedi (anche a vantaggio dei soggetti più fragili).
Comune	05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	05.02.00 Obiettivo Strategico	05.02.03 Obiettivo Operativo
Comune di Valenzano	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.	Miglioramento servizi alla collettività.

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza
01.01.00 Obiettivo Strategico	Anticorruzione e Legalità.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	01.01.01
-----------------	---------------------	-------	-------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione individuale
--------------	-------------------------

OBIETTIVO:	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.
------------	---

Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.

RESPONSABILE	Vincenzo Zanzarella
--------------	---------------------

ORGANIGRAMMA	SEGRETERIA GENERALE
--------------	---------------------

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Vincenzo Zanzarella													

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	3	Indicatore di Attività, misurata sul garantire ai dipendenti l'aggiornamento costante in materia di anticorruzione, attraverso la partecipazione a corsi con test finale di autovalutazione. [3] Garantire ai dipendenti l'aggiornamento costante in materia di anticorruzione, attraverso la partecipazione a corsi con test finale di autovalutazione.	01/01/2022	SI	30,00
Indicatore di Attività	1	Indicatore di Attività, misurata sull'aggiornamento, secondo le ultime indicazioni dell'ANAC, del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed inserimento dello stesso all'interno del PIAO. [1] Aggiornamento, secondo le ultime indicazioni dell'ANAC, del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ed inserimento dello stesso all'interno del PIAO.	01/01/2022	SI	40,00
Indicatore di Attività	2	Indicatore di Attività, misurata sul coordinamento e sul supporto garantito ai Responsabili di Area ai fini dell'attuazione del P.T.P.C.T., del Codice di condotta e della normativa in materia di pubblico impiego. [2] Coordinamento e supporto ai Responsabili di Area ai fini dell'attuazione del P.T.P.C.T., del Codice di condotta e della normativa in materia di pubblico impiego.	01/01/2022	SI	30,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza
01.01.00 Obiettivo Strategico	Anticorruzione e Legalità.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	01.01.02
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Garantire l'attuazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento nell'affidamento degli incarichi legali.				

Garantire l'attuazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento nell'affidamento degli incarichi legali.

RESPONSABILE Vincenzo Zanzarella

ORGANIGRAMMA SERVIZIO CONTENZIOSO, CONTRATTI E SUPPORTO GARE

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per garantire l'attuazione dei principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento nell'affidamento degli incarichi legali.	2022												

Vincenzo Zanzarella

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	5	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di azioni di coordinamento e supporto ai Responsabili di Settore ai fini dell'attuazione del P.T.P.C.T., in materia di appalti e contratti. [5] Sviluppo di Azioni di coordinamento e supporto ai Responsabili di Settore ai fini dell'attuazione del P.T.P.C.T., in materia di appalti e contratti.	01/01/2022	SI	50,00
Indicatore di Attività	4	Indicatore di Attività, misurata sulla formazione e approvazione dell'elenco degli Avvocati di fiducia dell'Ente entro il 31.01.2022. [4] Formazione e approvazione elenco Avvocati di fiducia dell'Ente entro il 31.01.2022.	01/01/2022	SI	50,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza
01.01.00 Obiettivo Strategico	Anticorruzione e Legalità.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	01.01.03
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.				

Garantire il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi: rispetto del termine di conclusione del procedimento amministrativo e lavorazione pratiche/istruttorie secondo il criterio cronologico di arrivo o FIFO (first in first out..il primo ad entrare è il primo ad uscire).

RESPONSABILE	Vito Calabrese
ORGANIGRAMMA	I° SETTORE: AFFARI GENERALI
Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per garantire sempre il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi.	2022												
Vito Calabrese													

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Qualità	6	Indicatore di Qualità ed Efficienza misurate sul Nr Totale Annuo delle istanze di reclamo rivolte al Segretario generale in materie di competenza del I° Settore. [6] Nr Totale Annuo delle istanze di reclamo rivolte al Segretario generale in materie di competenza del I° Settore.	01/01/2022	≤	0,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza
01.01.00 Obiettivo Strategico	Anticorruzione e Legalità.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	01.01.04
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Promuovere iniziative di formazione specifica in tutte le Aree /o Settori.				

Promuovere iniziative di formazione specifica in tutte le Aree /o Settori: assicurare frequenza ai corsi anche on line ed in autoapprendimento.

RESPONSABILE	Albergo Michele, Giustina Petrella, Luigi De Benedictis, Vito Calabrese, Vincenzo Zanzarella				
ORGANIGRAMMA	I° SETTORE: AFFARI GENERALI, II° SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA - ISTRUZIONE - TURISMO, III° SETTORE: SERVIZI FINANZIARI ED ECONOMICI, V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P., IV° SETTORE: LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE -PATRIMONIO, VI° SETTORE: CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE				
Missione	Programma				
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	10 - Risorse umane				

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per promuovere iniziative di formazione specifica nell'area coordinata e diretta.	2022													
Cinzia Perrone; Vito Calabrese; Pietro Maggi; S. Napoli; Pietro Sifanno														

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	7	Indicatore di Attività, misurata sulla partecipazione diretta e del personale coordinato e diretto ad almeno un corso in materia di anticorruzione con test finale di autovalutazione. [7] Partecipazione diretta e del personale coordinato e diretto ad almeno un corso in materia di anticorruzione con test finale di autovalutazione.	01/01/2022	SI	100,00

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
01.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Legalità e Riorganizzazione della struttura operativa dell'Ente. Trasparenza
01.01.00 Obiettivo Strategico	Anticorruzione e Legalità.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	01.01.05
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Garantire parità di trattamento degli stakeholders.				

Garantire parità di trattamento degli stakeholders: rispetto termine conclusione procedimento amministrativo e lavorazione pratiche/istruttorie secondo il criterio cronologico di arrivo o FIFO (first in first out..il primo ad entrare è il primo ad uscire)

RESPONSABILE	Vito Calabrese, Pietro Sifanno, Luigi De Benedictis, Cinzia Perrone, Giustina Petrella, S. Napoli, Vincenzo Zanzarella	
ORGANIGRAMMA	II° SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA - ISTRUZIONE - TURISMO, III° SETTORE: SERVIZI FINANZIARI ED ECONOMICI, V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P., IV° SETTORE: LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE -PATRIMONIO, VI° SETTORE: CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE	
Missione	1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 11 - Altri servizi generali

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per garantire parità di trattamento degli stakeholders.	2022												
Cinzia Perrone; Pietro Maggi; Vito Calabrese; S. Napoli; Pietro Sifanno													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Qualità	6	Indicatore di Qualità ed Efficienza misurate sul Nr Totale Annuo delle istanze di reclamo rivolte al Segretario generale in materie di competenza del I° Settore. [6] Nr Totale Annuo delle istanze di reclamo rivolte al Segretario generale in materie di competenza del I° Settore.	01/01/2022	≤ 0,00	100,00

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.
02.01.00 Obiettivo Strategico	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	30,00	CODIFICA:	02.01.01
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPC comunale.				

Attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPC comunale.

RESPONSABILE	Vincenzo Zanzarella
ORGANIGRAMMA	SEGRETERIA GENERALE, SERVIZIO CONTENZIOSO, CONTRATTI E SUPPORTO GARE
Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per l'attuazione delle misure di trasparenza previste nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPC comunale.	2022													
Vincenzo Zanzarella														

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	8	Indicatore di Attività, misurata sullo sviluppo di attività di supporto ai Responsabili e al personale dipendente in ordine alla pubblicazione dei dati. [8] Sviluppo di attività di supporto ai Responsabili e al personale dipendente in ordine alla pubblicazione dei dati.	01/01/2022	SI	100,00

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.
02.01.00 Obiettivo Strategico	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	02.01.02
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Istituzione registro degli accessi.				

RESPONSABILE	Vincenzo Zanzarella
ORGANIGRAMMA	SEGRETERIA GENERALE
Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	11 - Altri servizi generali

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Istituzione registro degli accessi.	2022													
Vincenzo Zanzarella														

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	9	Indicatore di Attività, misurata sul monitoraggio delle richieste di accesso civico, anche attraverso il registro degli accessi. [9] Monitoraggio richieste di accesso civico, anche attraverso il registro degli accessi.	01/01/2022	SI	100,00

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
02.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.
02.01.00 Obiettivo Strategico	Garantire il massimo della Trasparenza nell'attività amministrativa e di governo.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	50,00	CODIFICA:	02.01.03
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT comunale (cfr. tabella della trasparenza).				

Assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT comunale (cfr. tabella della trasparenza).

RESPONSABILE	Pietro Sifanno, Vito Calabrese, Luigi De Benedictis, S. Napoli, Vincenzo Zanzarella, Cinzia Perrone
--------------	---

ORGANIGRAMMA	SERVIZIO CONTENZIOSO, CONTRATTI E SUPPORTO GARE, I° SETTORE: AFFARI GENERALI, II° SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA - ISTRUZIONE - TURISMO, III° SETTORE: SERVIZI FINANZIARI ED ECONOMICI, V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P., IV° SETTORE: LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE -PATRIMONIO, VI° SETTORE: CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE
--------------	--

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

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per l'assolvimento agli obblighi di trasparenza previsti nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT comunale (cfr. tabella della trasparenza).	2022													
Vincenzo Zanzarella; Cinzia Perrone; S. Napoli; Vito Calabrese; Pietro Maggi; Pietro Sifanno														

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	10	Indicatore di Attività, misurata sulla implementazione ed aggiornamento (per almeno il 95%) delle sottosezioni di competenza del proprio Settore/Servizio della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale per tutto ciò che riguarda l'obbligo di "Trasparenza". [10] Implementazione ed aggiornamento (per almeno il 95%) delle sottosezioni di competenza del proprio Settore/Servizio della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale per tutto ciò che riguarda l'obbligo di "Trasparenza".	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Semplificazione e Digitalizzazione.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	03.01.01
-----------------	---------------------	-------	-------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione individuale
--------------	-------------------------

OBIETTIVO:	Coordinamento, in qualità di Responsabile della transizione al digitale dei Responsabili di Settore nell'attuazione dei processi di digitalizzazione.
------------	--

Coordinamento, in qualità di Responsabile della transizione al digitale dei Responsabili di Settore nell'attuazione dei processi di digitalizzazione.

RESPONSABILE	Vincenzo Zanzarella
--------------	---------------------

ORGANIGRAMMA	SEGRETERIA GENERALE
--------------	---------------------

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 - Segreteria generale

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Coordinamento, in qualità di Responsabile della transizione al digitale dei Responsabili di Settore nell'attuazione dei processi di digitalizzazione.	2022												

Vincenzo Zanzarella

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	11	Indicatore di Attività, misurata sull'adozione del Piano triennale 2022-2024 per la transizione al digitale (PTTD). [11] Adozione del Piano triennale 2022-2024 per la transizione al digitale (PTTD).	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Semplificazione e Digitalizzazione.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	03.01.02
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Digitalizzazione (migrazione e attivazione) PagoPA, APP IO, SPID.				
Digitalizzazione (migrazione e attivazione) PagoPA, APP IO, SPID.					

RESPONSABILE	Vito Calabrese
ORGANIGRAMMA	I° SETTORE: AFFARI GENERALI
Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

AZIONI														
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC	
Azioni ed interventi per la digitalizzazione (migrazione e attivazione) PagoPA, APP IO, SPID.	2022													
Vito Calabrese														

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	13	Indicatore di Attività, misurata sul completamento dell'attivazione dei servizi inerenti la piattaforma PagoPA - APP. IO - SPIS e SPID. [13] Completamento dell'attivazione dei servizi inerenti la piattaforma PagoPA - APP. IO - SPIS e SPID.	01/01/2022	SI	100,00

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Semplificazione e Digitalizzazione.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	03.01.03
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Informatizzazione delle prestazioni e dei bisogni sociali (Servizi sociali).				
Informatizzazione delle prestazioni e dei bisogni sociali (Servizi sociali).					

RESPONSABILE	Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)
--------------	---

ORGANIGRAMMA	Servizi Sociali
--------------	-----------------

Missione	Programma
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	7 - Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per la informatizzazione delle prestazioni e dei bisogni sociali (Servizi sociali).	2022												

Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	12	Indicatore di Attività, misurata sul caricamento dei dati di competenza dei Servizi Sociali nel SIUSS avuto riguardo alle annualità precedenti, cominciando dal 2021 ed andando a ritroso. [12] Caricamento dati di competenza dei Servizi Sociali nel SIUSS avuto riguardo alle annualità precedenti, cominciando dal 2021 ed andando a ritroso.	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Semplificazione e Digitalizzazione.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	03.01.04
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Digitalizzazione della Pubblica Istruzione.				

Digitalizzazione della Pubblica Istruzione.

RESPONSABILE	Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)
--------------	---

ORGANIGRAMMA	Servizi per la Pubblica Istruzione - Diritto allo Studio
--------------	--

Missione	Programma
4 - Istruzione e diritto allo studio	6 - Servizi ausiliari all'istruzione
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 - Statistica e sistemi informativi

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per la digitalizzazione del Servizio per la Pubblica Istruzione.													
	2022	Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)											

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	13	Indicatore di Attività, misurata sul completamento dell'attivazione dei servizi inerenti la piattaforma PagoPA - APP. IO - SPIS e SPID. [13] Completamento dell'attivazione dei servizi inerenti la piattaforma PagoPA - APP. IO - SPIS e SPID.	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
03.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Semplificazione e Digitalizzazione.
03.01.00 Obiettivo Strategico	Digitalizzazione e Informatizzazione dell'attività Amministrativa.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	03.01.05
-----------------	---------------------	-------	-------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione individuale
--------------	-------------------------

OBIETTIVO:	Informatizzazione delle Pratiche Edilizie (Servizio urbanistica ed Edilizia Privata.
------------	---

Informatizzazione delle Pratiche Edilizie (Servizio urbanistica ed Edilizia Privata.

RESPONSABILE	S. Napoli, Cinzia Perrone (sino al 30/09/2022), Vincenzo Zanzarella (dal 06/10/2022)
--------------	--

ORGANIGRAMMA	Urbanistica
--------------	-------------

Missione	Programma
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	6 - Ufficio tecnico

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per la informatizzazione delle Pratiche Edilizie (Servizio urbanistica ed Edilizia Privata.	2022												
	Cinzia Perrone												

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	14	Indicatore di Attività, misurata sulla migrazione della gestione pratiche edilizie su SUE telematico. [14] Migrazione della gestione pratiche edilizie su SUE telematico.	01/01/2022	SI	50,00
Indicatore di Efficienza	15	Indicatore di Efficienza, misurata sull'utilizzo a regime del SUE e del SIT on line. [15] Utilizzo a regime del SUE e del SIT on line.	01/01/2022	SI	50,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Governo e Sviluppo del Territorio.
04.01.00 Obiettivo Strategico	Impulso alle Attività Culturali e sostegno alle Attività Economiche del Territorio.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	100,00	CODIFICA:	04.01.01
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Rilanciare e ravvivare il tessuto culturale-socio-economico del territorio post emergenza epidemiologica. Impulso all'associazionismo locale: realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021.				

Rilanciare e ravvivare il tessuto culturale-socio-economico del territorio post emergenza epidemiologica. Impulso all'associazionismo locale: realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021.

RESPONSABILE	Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)				
ORGANIGRAMMA	POLITICHE GIOVANILI - CULTURA - TURISMO - SPORT				
Missione	Programma				
7 - Turismo	1 - Sviluppo e valorizzazione del turismo				
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali	2 - Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale				

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per rilanciare e ravvivare il tessuto culturale-socio-economico del territorio post emergenza epidemiologica													
2022 Antonella D'Amore (01/01-14/04/2022) - Giustina Petrella (dal 15/04/2022)													

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	16	Indicatore di Attività, misurata sulla realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021(processione dei Misteri del Venerdì Santo e sagra eno-gastronomica dell'autunno). [16] Realizzazione degli ultimi due eventi previsti con delibera G.C. n. 90 del 29 luglio 2021(processione dei Misteri del Venerdì Santo e sagra eno-gastronomica dell'autunno)	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
04.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Governo e Sviluppo del Territorio.
04.02.00 Obiettivo Strategico	Governo del Territorio.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	100,00	CODIFICA:	04.02.01
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Adeguamento del Piano Urbanistico Generale (PUG) alla pianificazione sovraordinata di tutela del Paesaggio Regionale (P.P.T.R.) e di Assetto Idrogeologico (P.A.I.).				

Adeguamento del Piano Urbanistico Generale (PUG) alla pianificazione sovraordinata di tutela del Paesaggio Regionale (P.P.T.R.) e di Assetto Idrogeologico (P.A.I.), che consentirà la definizione delle linee di sviluppo per la Comunità, provvedendo a coniugare l'esigenza di sviluppo economico e sociale per i cittadini con una consapevole valorizzazione e fruizione delle risorse ambientali e naturali. Il nuovo strumento di pianificazione consentirà di superare l'incertezza attuale sulle molteplici verifiche da condurre rispetto ai numerosi ulteriori Enti che aggravano i procedimenti nelle attività del Comune.

RESPONSABILE S. Napoli, Cinzia Perrone (sino al 30/09/2022), Vincenzo Zanzarella (dal 06/10/2022)

ORGANIGRAMMA Urbanistica

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Azioni ed interventi per l'adeguamento del Piano Urbanistico Generale (PUG) alla pianificazione sovraordinata di tutela del Paesaggio Regionale (P.P.T.R.) e di Assetto Idrogeologico (P.A.I.),	2022												
Vincenzo Zanzarella; Cinzia Perrone; S. Napoli													

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	18	Indicatore di Attività, misurata sullo svolgimento tavoli tecnici, di co-progettazione del PUG e partecipazione pubblica al confronto necessario prima dell'adozione dello stesso. [18] Svolgimento tavoli tecnici, di co-progettazione del PUG e partecipazione pubblica al confronto necessario prima dell'adozione dello stesso.	01/01/2022	SI	60,00
Indicatore di Attività	17	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara per l'affidamento del servizio relativo alla progettazione del PUG e sulla aggiudicazione della stessa. [17] Celebrazione gara per l'affidamento del servizio relativo alla progettazione del PUG ed aggiudicazione della stessa.	01/01/2022	SI	40,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.
05.01.00 Obiettivo Strategico	Green Policies e salvaguardia dell'Ambiente.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	50,00	CODIFICA:	05.01.01
-----------------	---------------------	-------	-------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione individuale
--------------	-------------------------

OBIETTIVO:	Tutela dell'ambiente e contrasto al fenomeno dell'illecito abbandono di rifiuti e delle "piccole discariche abusive".
------------	--

Tutela dell'ambiente e contrasto al fenomeno dell'illecito abbandono di rifiuti e delle "piccole discariche abusive".

RESPONSABILE	Vincenzo Zanzarella, Pietro Sifanno, Luigi De Benedictis, S. Napoli
--------------	---

ORGANIGRAMMA	IV° SETTORE: LAVORI PUBBLICI - AMBIENTE -PATRIMONIO
--------------	---

Missione	Programma
----------	-----------

9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

3 - Rifiuti

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Celebrazione della gara per la manutenzione del verde pubblico ed affidamento del servizio.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Pietro Sifanno; S. Napoli													

INDICATORI

Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	19	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara per la manutenzione del verde pubblico e l'affidamento del servizio.	01/01/2022	SI	100,00
[19] Celebrazione della gara per la manutenzione del verde pubblico ed affidamento del servizio.					

Totale: 100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.
05.01.00 Obiettivo Strategico	Green Policies e salvaguardia dell'Ambiente.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	0,00	CODIFICA:	05.01.02
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Deflazione traffico urbano e contrasto all'inquinamento atmosferico.				

Deflazione traffico urbano e contrasto all'inquinamento atmosferico.

RESPONSABILE S. Napoli, Luigi De Benedictis, Pietro Sifanno

ORGANIGRAMMA VI° SETTORE: CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

Missione	Programma
3 - Ordine pubblico e sicurezza	1 - Polizia locale e amministrativa

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Celebrazione ed aggiudicazione della gara per la Redazione del Piano urbano per la Mobilità e per il Traffico.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Pietro Sifanno; S. Napoli												
Svolgimento di tavoli tecnici, di co-progettazione e partecipazione pubblica in ordine alla Redazione del Piano urbano per la Mobilità e per il Traffico.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	S. Napoli; Luigi De Benedictis												

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	21	Indicatore di Attività, misurata sullo svolgimento di tavoli tecnici, di co-progettazione e partecipazione pubblica in ordine alla redazione del Piano Urbano per la Mobilità ed il Traffico. [21] Svolgimento di tavoli tecnici, di co-progettazione e partecipazione pubblica in ordine alla redazione del Piano Urbano per la Mobilità ed il Traffico.	01/01/2022	SI	50,00
Indicatore di Attività	20	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara per la redazione del Piano Urbano Mobilità e Traffico e l'aggiudicazione della stessa. [20] Celebrazione della gara per la redazione del Piano Urbano Mobilità e Traffico ed aggiudicazione della stessa.	01/01/2022	SI	50,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.
05.02.00 Obiettivo Strategico	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	30,00	CODIFICA:	05.02.01
-----------------	---------------------	-------	-------	-----------	----------

VALUTAZIONE:	Valutazione individuale
--------------	-------------------------

OBIETTIVO:	Riqualificazione e riattivazione dei luoghi di incontro e di aggregazione dei valenzanesi.
------------	---

Riqualificazione e riattivazione dei luoghi di incontro e di aggregazione dei valenzanesi.

RESPONSABILE	S. Napoli, Cinzia Perrone (sino al 30/09/2022), Vincenzo Zanzarella (dal 06/10/2022)
--------------	--

ORGANIGRAMMA	V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P.
--------------	------------------------------------

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Celebrazione della gara per la Riqualificazione dell'area a verde attrezzata di Largo 2 Giugno e degli assi viari di Corso B. Croce e Via E. Fermi ed aggiudicazione della stessa.	2022	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

S. Napoli; Vincenzo Zanzarella; Cinzia Perrone

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	23	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione degli atti di gara e sull'affidamento dei lavori alla Chiesa di Santa Maria di Loreto. [23] Predisposizione atti di gara ed affidamento dei lavori alla Chiesa di Santa Maria di Loreto.	01/01/2022	SI	40,00
Indicatore di Attività	22	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara per la Riqualificazione dell'area a verde attrezzata di Largo 2 Giugno e degli assi viari di Corso B. Croce e Via E. Fermi e l'aggiudicazione della stessa. [22] Celebrazione della gara per la Riqualificazione dell'area a verde attrezzata di Largo 2 Giugno e degli assi viari di Corso B. Croce e Via E. Fermi ed aggiudicazione della stessa.	01/01/2022	SI	60,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.
05.02.00 Obiettivo Strategico	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	50,00	CODIFICA:	05.02.02
VALUTAZIONE:	Valutazione individuale				
OBIETTIVO:	Innalzamento livello di fruibilità e sicurezza delle strade e dei marciapiedi (anche a vantaggio dei soggetti più fragili).				

Innalzamento livello di fruibilità e sicurezza delle strade e dei marciapiedi (anche a vantaggio dei soggetti più fragili).

RESPONSABILE	ViS. Napoli, Cinzia Perrone (sino al 30/09/2022), Vincenzo Zanzarella (dal 06/10/2022)
--------------	--

ORGANIGRAMMA	V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P.
--------------	------------------------------------

Missione	Programma
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	5 - Viabilità e infrastrutture stradali

AZIONI													
Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Predisposizione degli atti di gara inerenti i Lavori per la manutenzione straordinaria comunale "STRADA X STRADA", pubblicazione e aggiudicazione definitiva dei lavori.	2022												
	Vincenzo Zanzarella; S. Napoli; Cinzia Perrone												
Celebrazione della gara inerente i Lavori per la sistemazione e messa in sicurezza dellaviabilità di Via Bari con spartitraffico rotatorie e bitumazione manto strada ed aggiudicazione della stessa.	2022												
	Vincenzo Zanzarella; S. Napoli; Cinzia Perrone												

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	25	Indicatore di Attività, misurata sulla predisposizione degli atti di gara inerenti i Lavori per la manutenzione straordinaria comunale "STRADA X STRADA", la pubblicazione e l'aggiudicazione definitiva dei lavori. [25] Predisposizione degli atti di gara inerenti i Lavori per la manutenzione straordinaria comunale "STRADA X STRADA", pubblicazione e aggiudicazione definitiva dei lavori.	01/01/2022	SI	50,00
Indicatore di Attività	24	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara inerente i Lavori per la sistemazione e messa in sicurezza della viabilità di Via Bari con spartitraffico rotatorie e bitumazione manto strada ed aggiudicazione della stessa. [24] Celebrazione della gara inerente i Lavori per la sistemazione e messa in sicurezza della viabilità di Via Bari con spartitraffico rotatorie e bitumazione manto strada ed aggiudicazione della stessa.	01/01/2022	SI	50,00
Totale:					100,00

Scheda Obiettivi Operativi

Comune	Comune di Valenzano
05.00.00 Linea d'Indirizzo Amministrativo	Difesa dell'Ambiente e Qualità della vita.
05.02.00 Obiettivo Strategico	Miglioramento della Qualità dell'Abitare e del Vivere.

TIPO OBIETTIVO:	Obiettivo Operativo	PESO:	20,00	CODIFICA:	05.02.03
VALUTAZIONE:	Valutazione struttura				
OBIETTIVO:	Miglioramento servizi alla collettività.				

Miglioramento servizi alla collettività.

RESPONSABILE	S. Napoli, Cinzia Perrone (sino al 30/09/2022), Vincenzo Zanzarella (dal 06/10/2022)
--------------	--

ORGANIGRAMMA	V° SETTORE: URBANISTICA E S.U.A.P.
--------------	------------------------------------

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

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

AZIONI

Descrizione	ANNO	GEN	FEB	MAR	APR	MAG	GIU	LUG	AGO	SET	OTT	NOV	DIC
Celebrazione della gara per la realizzazione di un centro per la raccolta comunale dei rifiuti (CCR) urbani non pericolosi in Via Casamassima e l'aggiudicazione della stessa.	2022												
Cinzia Perrone; Vincenzo Zanzarella; S. Napoli													

Scheda Obiettivi Operativi

INDICATORI					
Tipo	Codifica	Descrizione	Inizio/Fine	Valori attesi	Peso
Indicatore di Attività	26	Indicatore di Attività, misurata sulla celebrazione della gara per la realizzazione di un centro per la raccolta comunale dei rifiuti (CCR) urbani non pericolosi in Via Casamassima e l'aggiudicazione della stessa. [26] Celebrazione della gara per la realizzazione di un centro per la raccolta comunale dei rifiuti (CCR) urbani non pericolosi in Via Casamassima ed aggiudicazione della stessa.	01/01/2022	SI	100,00
Totale:					100,00

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

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche. Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
 - facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
 - adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
 - informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.
- Le **“azioni positive”** sono quindi misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la “rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con la Deliberazione di G.M. n. 44 del 12/04/2022 “Approvazione Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2022-2024” e con il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive e GenderequalityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)** l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la ridistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, quindi, il Comune di Valenzano intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in tre parti:

1. Nella prima parte viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di Valenzano e del personale dell'ente.

2. Nella seconda parte sono indicate le azioni realizzate negli ultimi anni.

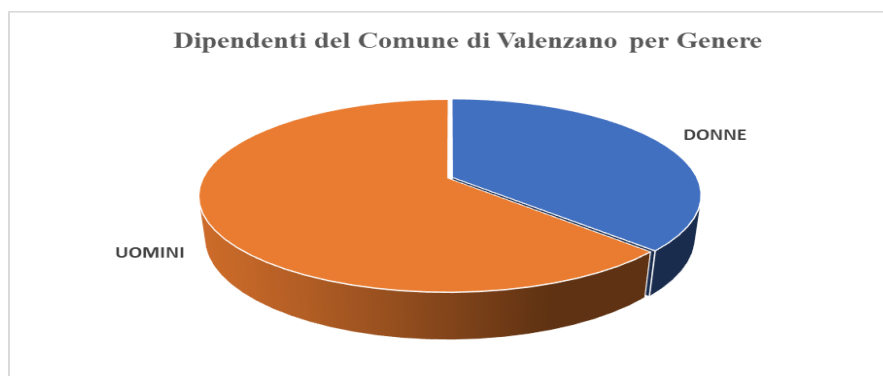
3. Nella terza parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Valenzano intende raggiungere nel triennio 2022/2024 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di Valenzano armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro. Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale 2022/2024, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Valenzano, la cui composizione, al 20/04/2022, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 20/04/2022

Categoria contrattuale	DONNE	% DONNE SUL TOTALE	UOMINI	% UOMINI SUL TOTALE	TOTALE	% CATEGORIA SUL TOTALE
cat. A - (operatori)	-	0,00%	1	100%	1	2,86
cat. B - (esecutori e collaboratori amministrativi, operai, tecnici)	2	40,00%	3	60,00%	5	14,29
cat. C - (istruttori amministrativi, contabili, tecnici, agenti PL, ecc.)	9	42,86%	12	57,14%	21	60,00
cat. D - (direttivi tecnici, contabili ed amministrativi, Capi Settore, Funzionari)	2	25,00%	6	75,00%	8	22,86
Totale	13	37,14%	22	52,86%	35	100,00%



Al 31/12/2021 il personale del Comune risultava composto da 38 dipendenti di cui il 39,47% donne (15), mentre gli uomini rappresentavano il 60,53% del totale (23).

Il quadro al 20/04/2022 sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di parziale equilibrio, essendovi un divario fra generi non superiore ai due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006. Nella lettura della categoria contrattuale D si registra una marcata disparità tra il numero delle donne (25%) e quello degli uomini (75%). Mentre si evidenzia una quasi parità di uomini rispetto alle donne nelle categorie B e C. Alla data del 15/12/2021, nel Comune di Valenzano si registra n. 1 dipendente a tempo parziale.

L'età media dei dipendenti del Comune di Valenzano è di 58 anni per il sesso maschile e 48 anni per il sesso femminile. Considerato che l'organico del Comune di Valenzano non presenta un significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne, il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a presidiare e sviluppare ancor più l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel presente Piano:

Obiettivo n. 1: Istituzione C.U.G

→ Azione positiva 1.1: Istituzione del Comitato Unico di Garanzia

il Comune di Valenzano insedierà ed attiverà il C.U.G.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 2: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni

→ Azione positiva 2.1: impedire che si verifichino situazioni conflittuali sul posto di Lavoro

Il Comune di Valenzano si impegna a far sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 3: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale

→ Azione positiva 3.1: Assunzioni ed assegnazione del posto

Il Comune si impegna ad assicurare il rispetto delle pari opportunità nelle varie procedure di assunzione agli impieghi presso l'Ente e ad assicurare il rispetto dell'art. 57, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che prescrive la presenza di ambo i sessi all'interno della Commissione in misura non inferiore al terzo dei componenti.

Il Comune si impegna, altresì, ad assicurare, nelle commissioni di concorso e di selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Non vi è alcuna possibilità che si privilegi, nella selezione, l'uno o l'altro sesso; in caso di parità tra candidato donna e candidato uomo la scelta avverrà con l'applicazione dei criteri di preferenza e precedenza fissati dalla legge o dall'avviso pubblico e mai in base al sesso. Nel 2022 sono state nominate due commissioni di concorso:

- una per la procedura selettiva interna finalizzata alla progressione verticale di n. 1 dipendente da cat. C) a cat. D). La commissione nominata con Determina R.G. n. 164/2022, era composta da due donne, di cui una Presidente, e da un uomo;
- una per la procedura concorsuale finalizzata all'assunzione di 4 unità a tempo pieno e indeterminato cat. C). La Commissione nominata con Determina R.G. n. 349/2022 risulta composta da due uomini ed una donna.

Nei casi in cui siano richiesti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere. Non ci sono posti, nella dotazione organica, che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne. Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune valorizza attitudini e capacità personali, a prescindere dal sesso del dipendente.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale e nelle progressioni

→ Azione positiva 4.1: Formazione e PEO

Il Comune dovrà tenere conto delle esigenze di ogni settore consentendo la uguale possibilità, per le donne lavoratrici e per gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione.

Le P.E.O. sono attribuite e riconosciute secondo meccanismi selettivi e meritocratici e nei limiti statuiti dalla disciplina normativa di settore.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 5: Smart-working e flessibilità orario di lavoro

→ Azione positiva 5.1: Smart-working flessibilità orario di lavoro

Particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte, contemperando le esigenze di servizio e dell'Amministrazione con quelle personali e familiari della dipendente.

Monitoraggio dell'andamento del ricorso al lavoro agile nell'Ente e dell'applicazione delle disposizioni normative nazionali e regolamentari interne all'amministrazione. Verifica dell'attuazione dello smart working, in collaborazione con l'Organismo paritetico per l'innovazione e in un'ottica di miglioramento di efficacia, efficienza e qualità dei servizi erogati. In particolare, verranno valutate le disposizioni dell'Ente e i risultati ottenuti in tema di misure organizzative, requisiti tecnologici, percorsi formativi del personale, strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti.

→ Azione positiva 5.2: reinserimento lavorativo e flessibilità orario di lavoro

Il Comune si impegna a favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare eventuali lacune.

→ Azione positiva 5.3: strumenti di lavoro informatici

Ottimizzare gli strumenti di lavoro informatici e l'utilizzo delle applicazioni disponibili per migliorare l'operatività dei dipendenti, semplificando i processi e migliorando la condivisione, per promuovere l'innovazione e le buone pratiche e rispondere all'esigenza di informatizzazione correlata al Piano della Transizione Digitale. In questo contesto, si intende potenziare ed estendere l'utilizzo di strumenti che supportino il lavoro dei/delle dipendenti con particolare riferimento al coordinamento delle attività di gruppi, reti e comunità orizzontali tematiche. Garantire una maggiore fruibilità delle informazioni rivolte al personale dell'ente anche mediante l'eventuale implementazione del Portale del dipendente, per favorire modalità semplificate per richiedere permessi e congedi, oltre che ogni istituto avente impatto sul trattamento retributivo.

Timing: Anni 2022 – 2023 - 2024

Obiettivo n. 6: discriminazioni: Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo

→ Azione positiva 6.1: monitoraggio

Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto di cui alla relazione annuale e all'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, il rispetto delle diverse previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.

→ Azione positiva 6.2: personale disabili

Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabili, implementando (eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

→ Azione positiva 6.3: procedure selettive

Applicare, anche nelle procedure selettive del personale, misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento (dislessia, discalculia, disgrafia, ecc.) o altre paragonabili condizioni di difficoltà certificate dagli organi competenti, per consentire il superamento del potenziale divario con gli altri candidati nell'esecuzione delle prove e garantire una parità di trattamento e di possibilità di accesso all'ente.

Timing: Anni 2024 – 2025 - 2026

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

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo 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.

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

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati, riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Resta in agenda il compito specifico di meglio e più dettagliatamente definire gli interventi prioritari, le azioni di semplificazione, l'eliminazione di vincoli burocratici e il taglio dei costi per imprese e cittadini, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento degli stessi cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

L'Ente, con l'impegno *in primis* dei responsabili di settore, avrà ancora il compito di definire (entro la fine dell'anno 2022):

- gli ulteriori procedimenti amministrativi – per ogni settore - oggetto di interventi di semplificazione/digitalizzazione, anche in un'ottica di riduzione dei tempi procedurali;
- i procedimenti amministrativi di cui si procederà a misurare i tempi effettivi di conclusione.

Al presente si evidenzia che il Comune di Valenzano, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare il pagamento dei servizi/prodotti seguenti:

- Avvisi di pagamento;
- Canone luce votiva cimiteriale;
- Carta Identità Elettronica - Prima emissione/Ri emissione o rinnovo causa scadenza;
- Contributo di costruzione;
- Cosap/Tosap;
- Diritti Vari;
- Imposta di pubblicità e diritti di affissione;
- Tassa di Concorso;
- Utilizzo locali;
- Verbale Amministrativo e Verbale per Violazioni al Codice della Strada.

L'Ente ha inoltre attivato il **Mandato di pagamento digitale**, e sta completando gli studi necessari per implementare un **uso più incisivo del digitale nell'ambito delle richieste di accesso agli atti**.

Il Comune di Valenzano prevede, infine, di procedere in breve tempo (si è nella fase di studio avanzato) alla completa informatizzazione (ex UMA) delle procedure per il rilascio ed il controllo dei libretti dei carburanti agricoli.

Relativamente all'accesso ad alcuni servizi tramite SPID, CIE e CNS, l'Ente avvierà, nel triennio di riferimento del presente documento, l'uso di SPIS per l'accesso ai seguenti servizi: Istanze On Line per i procedimenti dello Sportello Unico Edilizia (SUE); Servizio Paesaggio e Richiesta contributo a fondo perduto in favore delle attività commerciali e artigianali.

Rispetto agli obiettivi di semplificazione/digitalizzazione dei procedimenti amministrativi dell'ente, per gli anni 2022, 2023 e 2024, si individuano i seguenti:

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Segreteria Generale e affari istituzionali	Concessione di patrocini e/o contributi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Risorse umane	Procedimento selettivo per assunzione di dipendente con rapporto di lavoro subordinato	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
	Espletamento procedure concorsuali	Procedimento da semplificare (riduzione termini a max 180 gg)
Servizi demografici	Rilascio certificazione anagrafica storica	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Servizi demografici	Cambi di residenza	I procedimenti sono oggetto di reingegnerizzazione - digitalizzazione -semplificazione a livello Nazionale nell'ambito del progetto Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR). Saranno quindi implementate tutte le soluzioni approvate a livello Nazionale (Ministero Interno-Sogei-AGID). Sono in corso i cambi residenza su portale ANPR.
Servizi sociali, sanitari e per l'integrazione	Erogazione contributi economici a sostegno dell'affitto	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Inserimento in graduatoria presso le strutture residenziali e semi-residenziali per anziani non autosufficienti	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rimborsi delle spese per i rimpatri delle salme di immigrati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Servizio di assistenza domiciliare	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti – reversamenti a Comuni competenti – sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Mandato di pagamento	Digitalizzato - Il conferimento della validità giuridica è attribuito dalla firma digitale.
	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia impossibile o si riveli inopportuno.
Lavori pubblici e manutenzione della città	Prontuario delle opere minori	Da semplificare: regolamentare gli interventi minori tipo la realizzazione di pergolati, tettoie, pavimentazioni all'aperto ecc. cosicché quelli in conformità al prontuario possano essere realizzati senza alcun titolo abilitativo/comunicazione.
	Risposte ad istanze varie (di cittadini, di enti, esposti, segnalazioni ecc.)	Procedimento da semplificare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).

Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Lavori pubblici e manutenzione della città	Valutazione di incidenza ambientale preventiva	Da semplificare: per interventi sulle facciate e sulle coperture degli edifici in zone SIC-ZPS (tutto l'abitato) in modo da rendere effettivamente liberi (ora sono sottoposti a controllo ambientale) gli interventi di edilizia libera sotto il profilo urbanistico-edilizio.
	Indici di permeabilità delle pavimentazioni esterne	Da semplificare e da definire: quelli al di sotto degli indici da stabilire nei regolamenti comunali diventano attività di edilizia libera.
	Valutazione di incidenza preventiva dei dehors, degli impianti pubblicitari e delle manifestazioni all'aperto ricadenti in area SIC-ZPS,	Da semplificare: fare in modo che questi interventi, nel rispetto degli ulteriori regolamenti di attuazione comunali, non siano sottoposti di volta in volta all'attività istruttoria degli uffici comunali, ma al solo controllo.
Pianificazione e sostenibilità urbana	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati	Richiesta contributi relativi alla L.13/89 - eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati
Ambiente, edilizia privata ed attività produttive	Autorizzazione allo scarico di acque reflue domestiche	Procedimento da semplificare (riduzione termini da 90 gg a 60 gg)
Cultura, sport, giovani e promozione della città	Concessione a terzi di contenitori culturali e/o sportivi	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Servizi educativi	Rilascio "buoni libro"	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Autorizzazione giornaliera (pass) ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione in deroga al divieto di transito per veicoli superiori a 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Autorizzazione ZTL per mezzi superiori 6 t.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Polizia locale, sicurezza urbana e protezione civile	Autorizzazioni temporanee ZTL	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Concessione di contributi ad associazioni di volontariato e promozione sociale che operano in collaborazione con la Polizia Locale	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Riconoscimento Rateazione sanzioni amministrative pecuniarie	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
	Rilevamento, spedizione e riscossione sanzione per violazione di ordinanze, norme amministrative e disposizioni del Codice della Strada.	Procedimento completamente digitalizzato. Rilevazioni delle violazioni operate con apparecchiature elettroniche.

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 40% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine del prossimo anno (2023) si prevede di arrivare e, forse, superare il 50%.

Rispetto alla misurazione puntuale dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi, per gli anni 2022 e 2023 l'ente si impegna - in via iniziale e sperimentale - a misurare e rendicontare i tempi effettivi di conclusione degli stessi (procedimenti amministrativi meglio e più specificatamente indicati negli allegati di seguito riportati).

Al presente **restano, di massima, confermati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti nel tempo max di 30 giorni** (eccezionalmente e specificatamente prorogabili a 60 gg), fatti salvi i procedimenti di seguito indicati:

AREA	PROCEDIMENTO	TEMPI DI CONCLUSIONE
Personale	Procedure Concorsuali	Max 180 giorni
Affari Generali, Demografia, Amministrativa, Finanziaria.	Rilascio certificati	Max 15 giorni
Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, SUAP – SUE, LL.PP.	Tutti i procedimenti non diversamente specificati	Come da vigenti disposizioni di legge.
	Piani Urbanistici	Da 120 a 180 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Infrasoia Comunitaria	Max 90 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Sopra Soglia Comunitaria	Max 180 giorni

02.02.04. Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di Valenzano intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

- ✓ Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP.

Sarà, inoltre redatto un Piano pluriennale di sistemazione dei siti web e dei servizi online dell'amministrazione che definisce gli obiettivi di accessibilità, a partire dalle linee guida Agid (https://www.agid.gov.it/sites/default/files/repository_files/regolamento-adozione-linee-guida-attuazione-cad.pdf).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. Verrà garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online).

02.03 Sottosezione Anticorruzione - Aggiornamento del PTPCT

02.03.01. Parte generale

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Con deliberazione del Commissario Straordinario n. 34 del 24.03.2022 ad oggetto **“Approvazione Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - P.T.P.C.T. 2022 – 2024”**, affermato che l'Amministrazione Comunale ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi come definiti dalla legge 190/2012, e riaffermato che la stessa intende realizzare i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- ❖ **la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;**
- ❖ **il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come potenziato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati,**
- ❖ **sono stati definiti i seguenti obiettivi strategici di ente in materia di corruzione e trasparenza:**
- ❖ **la standardizzazione, l'incremento del grado di automazione e digitalizzazione degli atti e dei procedimenti amministrativi di tutti i servizi e uffici comunali, specie delle direzioni tecniche, con aggiornamento degli atti normativi interni alle normative sopravvenute, anche di matrice comunitaria;**
- ❖ **la crescita diffusa e l'innalzamento del senso collettivo della legalità come valore pubblico da promuovere;**
- ❖ **la semplificazione e reingegnerizzazione dei processi comunali;**
- ❖ **l'implementazione progressiva del flusso dei dati e informazioni, anche non obbligatori, per la pubblicazione in Amministrazione Trasparente intesa come promozione di maggiori livelli di trasparenza e accessibilità informatica in senso generale;**
- ❖ **la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno;**
- ❖ **l'incremento in termini quantitativi e qualitativi della formazione, specie in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dei dipendenti;**

- ❖ l'individuazione annuale, quale specifico dovere di performance a carico di Responsabili di Settori/Servizi Autonomi, di una percentuale minima di nuovi processi a rischio di corruzione, con le relative misure di prevenzione proposte, da comunicare annualmente all'RPCT per l'inserimento nella Tabella dei Processi in sede di aggiornamento annuale del PTPCT;
- ❖ prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza e del miglioramento della qualità delle informazioni pubblicate.

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Sindaco/ Commissario Straordinario	- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n. 190/2012) Giunta Comunale	- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti. Adotta, inoltre, tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
Responsabile della Prevenzione della Corruzione RPCT	• predisporre il documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (d'ora in poi, "<i>documento di pianificazione</i>"), integrato con le altre sezioni del PIAO; • verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del piano anticorruzione (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012) e propone le necessarie modifiche del PTCT, qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione, ovvero a seguito di significative violazioni delle prescrizioni del piano stesso (articolo 1 comma 10 lettera a) legge 190/2012); • definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, su proposta dei responsabili competenti, il personale da inserire nei programmi di formazione; • segnala eventuali disfunzioni al Nucleo di Valutazione (OIV) e segnala all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato le misure previste; • verifica l'idoneità del documento di pianificazione e propone modifiche quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Ente; • verifica l'idoneità del sistema di prevenzione della corruzione nel suo insieme attraverso il monitoraggio e riesame dello stesso; • verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti a rischi corruttivi; • provvede agli adempimenti previsti da ANAC per l'acquisizione e il monitoraggio dei documenti di pianificazione attraverso piattaforma informatica; • vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate; • risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi; • riceve le segnalazioni di whistleblowing e le gestisce secondo la procedura approvata. [Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la trasparenza (acronimo RPCT) del Comune di Valenzano è il Segretario Generale (attualmente Dott. Vincenzo Zanzarella), L'incarico è stato conferito con decreto del Commissario Straordinario n. 33 del 06/10/2022.].

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità

Soggetti	Compiti e Responsabilità
Dirigenti/ Responsabili P.O.	propongono all'RPC le misure di prevenzione, con particolare riguardo a quelle specifiche; assicurano l'osservanza del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati e verificano le ipotesi di violazione facendone tempestiva comunicazione all'RPCT e all'UPD entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale ordinaria e funzionale, nonché l'avvio della rotazione straordinaria entro 5 giorni lavorativi dal verificarsi dei presupposti dei dipendenti assegnati (anche ai fini dell'art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001); attuano, con responsabilità personale, le misure generali e specifiche contenute nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza. e rispondono dell'attuazione delle stesse da parte di tutto il personale loro assegnato (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012), con attuazione infrannuali del monitoraggio di I livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione; effettuano con cadenza semestrale, attestandolo di averlo effettuato nel report semestrale infrannuale, il monitoraggio sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti e sui rapporti che intercorrono tra i soggetti che per conto dell'Ente assumono decisioni sulle attività a rilevanza esterna, con specifico riferimento all'erogazione di contributi, sussidi, etc. ed i beneficiari delle stesse; provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate; propongono al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, entro il 10 Marzo di ogni anno ed a valere per l'anno, il piano annuale di formazione del proprio settore anche con eventuale riferimento alle materie inerenti alle attività a rischio di corruzione individuate; con riferimento agli obblighi di trasparenza, i Responsabili costituiscono la diretta fonte informativa dei dati da pubblicare (art 43, comma, D. Lgs. n. 33/2013), e sono direttamente e personalmente responsabili della veridicità e qualità del contenuto dei dati pubblicati e del loro costante aggiornamento in corso d'anno, provvedendo a tanto (tramite i referenti di pubblicazione) "tempestivamente" (e comunque non oltre 7 giorni lavorativi dall'adozione degli atti nel corso dell'anno, laddove non venga stabilito dal Piano o dalla legge un diverso più lungo termine), alla pubblicazione dei dati e/o delle informazioni obbligatorie, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge e dal presente Piano, avvalendosi dei dipendenti nominati referenti e comunicati / confermati all'inizio dell'anno al Responsabile della Trasparenza; controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico, effettuando l'istruttoria di competenza in relazione alla tipologia di richiesta sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016; per il necessario monitoraggio di I livello attribuito dal Piano ai Responsabili (e alla P/O della Polizia Locale facente funzioni di Comandante circa l'attuazione delle misure programmate in capo ai dipendenti loro assegnati in conformità alle disposizioni declinate dal presente Piano) redigono in corso d'anno e trasmettono d'ufficio all'RPCT e all'OIV n. 2 report infrannuali, dei quali il 1° dovrà pervenire all'RPCT e all'OIV alla data del 15 Giugno di ogni anno ed il 2 alla data ultima del 30 Novembre di ogni anno che viene opportunamente anticipata rispetto al termine di fine d'anno per consentire all' RPCT di acquisire in tempo utile all'istruttoria i dati necessari per svolgere la relazione di fine anno sull'attività svolta , stabilita dalla Legge n. 190 2012, al 15 Dicembre, salvo eventuali differimenti dell'ANAC. Si precisa che in sede di 2° report semestrale i Responsabili e/o il Comandante della P.L. dovranno attestare e rendicontare in autovalutazione all'RPCT anche eventuali attività poste in essere in materia di anticorruzione e trasparenza, nonché eventuali fattori di criticità e/o rischio emersi a fine anno con le correlative iniziative e misure gestionali assunte nel mese di dicembre, così da assicurare la continuità del monitoraggio in corso d'anno. I Responsabili hanno l'obbligo, direttamente e indirettamente, tramite i loro dipendenti assegnati alla SIC dal Segretario Generale e i dipendenti nominati referenti delle pubblicazioni, di svolgere attività informativa nei confronti del Responsabile Anticorruzione e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.). In particolare, devono trasmettere al responsabile per la prevenzione della corruzione, con cadenza "semestrale" e con un report infrannuale, le informazioni sull'andamento delle attività a più elevato rischio di corruzione, segnalando all'RPCT le eventuali criticità e qualsiasi anomalia accertata, costituente mancata attuazione del piano. Di tali informazioni ricevute il responsabile per la prevenzione della corruzione tiene conto nella adozione del proprio rapporto annuale; <i>(Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare del Responsabile e saranno segnalate all'OIV per l'incidenza sulla valutazione della Performance dei Responsabili).</i>

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Il Delegato del RPCT alla Trasparenza	• supporta il Segretario nella sua attività di aggiornamento annuale dei Piani e per il funzionamento del sistema di rilevazione dei controlli interni di qualità dell'Ente come segretario della SIC; • supporta il Segretario in tutti gli adempimenti collegati alla verifica dell'attuazione in corso d'anno delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle criticità emergenti nella Sezione Amministrazione Trasparente; • redige e trasmette d'ufficio all' RPCT un report sull'andamento, in corso d'anno, dei flussi informativi di pubblicazione per le varie Sottosezioni e griglie di Amministrazione Trasparente, segnalando dati (in percentuali) di completezza dei flussi informativi da parte dei vari servizi, anomalie, criticità e inadempimenti e suggerendo misure tempestive e correttive per gli Uffici ed i Servizi; • effettua controlli a campione in corso d'anno sulla Sezione Trasparenza (anche tramite visure congiunte con l'RPTC), con comunicazione successiva del report di controllo agli uffici interessati e per conoscenza all'OIV per l'adozione delle urgenti misure correttive. (L'assolvimento dei compiti di Delegato alla trasparenza rileverà ad ogni effetto, in sede di valutazione annuale, per la valutazione della performance individuale ed organizzativa dello stesso. L'Organismo Indipendente di Valutazione dovrà tenere conto, a tal proposito, della scheda per il giudizio valutativo annualmente espressa dal Segretario Generale in ordine all'assolvimento dei predetti compiti da parte del già citato Delegato alla trasparenza).
La SIC e i referenti delle pubblicazioni	• supportano il Segretario Generale e RPCT nell'attività di interrelazione e connessione per il monitoraggio della macrostruttura organizzativa dell'Ente in ordine all'attuazione del presente Piano, sia ai fini delle misure di prevenzione della corruzione che in materia di trasparenza; • attività collaborativa e di supporto, referente ed informativa nei confronti del RPCT in materia di monitoraggio inerente agli obblighi di rotazione del personale; • esercitano funzioni di raccordo ed ausilio tra i vari responsabili dei Servizi o di singoli uffici tenuti agli obblighi di pubblicità secondo le declaratorie approvate; • segnalano tempestivamente al delegato della Trasparenza (e comunque entro 5 giorni lavorativi) le necessarie ed urgenti misure correttive e/o d'intervento sugli uffici e servizi interessati da assumere, al fine di garantire il flusso costante delle pubblicazioni in corso d'anno.
Altre figure	1. Responsabile e "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette: è individuato nella persona del Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria e del Servizio Appalti e Contratti, È il referente per le eventuali segnalazioni di operazioni sospette all'UIF.
O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione)	• partecipa al processo di gestione del rischio; • verifica la coerenza degli obiettivi di performance con le prescrizioni in tema di prevenzione della corruzione; • verifica che la corresponsione dell'indennità di risultato dei responsabili, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata all'attuazione del PTPC dell'anno di riferimento. • verifica che i responsabili prevedano, tra gli obiettivi da assegnare ai propri collaboratori, anche il perseguimento delle attività ed azioni previste dal Piano; • svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); • esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); • ha la facoltà di richiedere, al responsabile anticorruzione, informazioni e documenti per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza;

Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità
Ufficio Procedimenti Disciplinari - U.P.D.	• svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis D. Lgs. n. 165 del 2001); • provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); • propone al RPCT l'adeguamento del Codice di comportamento e vigila sull'esecuzione del Codice di comportamento da parte dei dipendenti all'interno dell'Ente, con obbligo dei componenti di segnalare entro 3 giorni lavorativi le inosservanze al Presidente dell'UPD/RPCT e al Servizio Personale, attivando contestualmente i provvedimenti disciplinari di competenza; • si attiva nei casi di comunicazioni affinché, nel rispetto del principio del contraddittorio, il RPCT inoltri all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'OIV, relativamente ai dipendenti, P.O. e Capi Servizio e/o Dirigenti, comunicazione circa i soggetti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Le P.O. ed i Dipendenti	• partecipano al processo di gestione del rischio; • osservano le misure contenute nel P.T.P.C. T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012); • segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'U.P.D. (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); • segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento); • sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione; • sono obbligate, a decorrere dal 2020, alle dichiarazioni annuali di inconferibilità e/o incompatibilità con le stesse modalità stabilite per i Responsabili.
Collaboratori a qualsiasi titolo e personale a tempo determinato dell'Amministrazione	• osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T e nel nuovo Codice di Comportamento; • segnalano le situazioni di illecito (art. 8 Codice di comportamento).

La struttura a disposizione del RPCT e il modello organizzativo

Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è in carico al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza**, individuato nella figura del **Segretario Generale, Dott. Vincenzo Zanzarella**.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di intesa con i Responsabili di settore dell'Ente provvederà ad individuare la struttura di supporto che coadiuverà il Responsabile della prevenzione della corruzione e gli altri Responsabili di Settore/Servizio nell'assicurare il flusso informativo e nel monitoraggio dell'attività di attuazione del PTPCT. I componenti la struttura devono svolgere la propria attività, secondo le direttive e il coordinamento del RPCT, alla reciproca e sinergica integrazione, nel perseguimento dei comuni obiettivi di legalità, efficacia e efficienza.

Processo e modalità di predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Il presente Piano/Sottosezione, redatto e proposto dal Segretario Generale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza con il coinvolgimento, dei funzionari titolari di responsabilità di direzione, è stato adottato previa esperita procedura aperta, finalizzata al coinvolgimento anche di cittadini, enti ed associazioni portatrici di interessi collettivi, nonché di organizzazioni sindacali e di categoria.

A tale scopo si evidenzia che il RPCT ha pubblicato (sul sito informatico istituzionale ed in Sezione Trasparente), un avviso pubblico contenente l'invito ai cittadini ed a tutti gli Stakeholder a far pervenire eventuali proposte in merito all'aggiornamento per il corrente anno dei contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, successivamente pubblicato in Amministrazione Trasparente, ed ha coinvolto e partecipato nella procedura di aggiornamento del presente PTPCT i Responsabili, il Comando di P. L. e per essi tutti gli uffici comunali, in conformità alla nuova metodologia ed ai nuovi processi e metodi d'individuazione e di mappatura del rischio corruttivo, coerentemente e conformemente alle previsioni indicate nell'Allegato 1 al PNA 2019.

Il RPCT ha proceduto, inoltre a coinvolgere l'Organo Commissariale nella procedura di aggiornamento del PTPCT 2022-2024, in conformità a quanto indicato tra i principi strategici dal PNA 2019, con particolare riguardo alla definizione degli obiettivi strategici di competenza dello stesso, da recepire contestualmente nella Sezione strategica del DUP 2022/2024 e nella Sottosezione del redigendo PIAO, a norma dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e successiva Legge di conversione.

Infine, il RPCT ha proceduto a coinvolgere nel processo di aggiornamento del presente Piano anche i componenti dell'OIV, per eventuali proposte da inserire anche nel redigendo PIAO.

La predisposizione della pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tenendo conto degli obiettivi strategici assegnati, avviene come segue:

1. Incontri di mappatura dei processi con i diversi Settori dell'Ente.

Almeno una volta all'anno, l'RPCT e il suo staff incontrano i Responsabili dei diversi Settori dell'Ente, allo scopo di rivedere i processi di cui hanno la responsabilità, analizzare le misure programmate per la riduzione del rischio corruttivo, mappare eventuali nuovi processi, valutare le novità normative o organizzative intervenute e più in generale confrontarsi sul sistema in atto allo scopo di apportare, nel caso, le

opportune modifiche e di introdurre eventuali ulteriori misure specifiche, o se le misure siano ridondanti o eccessive.

La mappatura di tutti i processi è stata aggiornata nel corso dell'anno 2021 ed agli inizi del presente anno, secondo le indicazioni metodologiche date da ANAC nel PNA 2019, con il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente, come riscontrabile dalle mail inviate dal RPCT a tutti i Responsabili di Settore.

2. Verifiche sull'attuazione delle misure

Almeno due volte l'anno, in occasione dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti e nell'attività di monitoraggio conclusivo, l'RPCT e il suo staff verificano l'attuazione da parte dei Settori degli interventi programmati nel documento di pianificazione.

3. Monitoraggio dati

Vengono monitorati i dati relativi a:

- sentenze passate in giudicato;
- procedimenti giudiziari e disciplinari in corso;
- decreti di citazione in giudizio riguardanti: i delitti contro la PA; i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- n. e tipologia delle segnalazioni pervenute all'URP;
- presenza del comune di Valenzano sulla stampa in accezione negativa di immagine/reclami;
- risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

4. Consultazione con stakeholders esterni

Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito internet dell'Ente allo scopo di acquisire osservazioni e suggerimenti da cittadini e altri stakeholders, da inserire eventualmente nel documento di prossima approvazione.

5. Predisposizione e approvazione

Sulla base delle informazioni di cui ai precedenti punti, al contesto esterno e interno, alle novità normative e alle eventuali indicazioni di ANAC, l'RPCT predispone la bozza di documento di pianificazione, che presenta preliminarmente in Giunta perché venga poi integrato nel PIAO per l'approvazione definitiva.

6. Diffusione

Il Documento di Pianificazione viene illustrato al Nucleo di Valutazione. Tutto il personale dell'Ente viene informato sulla sua adozione mediante specifico avviso, in modo che possa collaborare all'attuazione delle misure in esso previste. Il documento di pianificazione viene pubblicato sul sito web dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, insieme al PIAO, di cui costituisce una sottosezione.

7. Inserimento in piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione vengono poi caricati in base alle indicazioni dell'Autorità sulla piattaforma di acquisizione dei PTPCT che ANAC stessa mette a disposizione sul proprio sito.

Il Documento di Pianificazione contiene misure di trattamento del rischio che, nel loro insieme, coinvolgono e interessano tutti gli uffici e tutte le attività del Comune. Quindi, l'effettiva attuazione delle attività previste dal Piano non è possibile, senza la collaborazione e l'impegno di tutti i soggetti che operano nell'Amministrazione, come tra l'altro indicato nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure del Piano costituisce illecito disciplinare ed è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali e contabili-amministrative.

Rischi corruttivi e trasparenza

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nella nostra amministrazione e viene espressamente richiesta anche dalla Legge n. 190/2012 e successivamente richiamata dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dai suoi aggiornamenti e dallo stesso decreto legge n. 80/2021, istitutivo del presente PIAO.

La Parte II del PNA 2019 (§ 1 – Finalità) cita: “Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”.

In generale, gestire un rischio significa ridurre l'incertezza rispetto ad un evento che potrebbe accadere e che potrebbe causare un danno. Tuttavia, il rischio di corruzione sembra avere delle particolari caratteristiche che richiedono di guardare anche oltre la dimensione strettamente organizzativa.

Facendo un parallelo con il coronavirus, che nella maggior parte delle persone non dà sintomi, ma in un ristretto e ben determinato numero di casi può generare patologie che richiedono un ricovero e che possono mandare letteralmente in tilt il sistema sanitario pubblico, anche le politiche di prevenzione nella PA dovrebbero prevedere misure diffuse di gestione delle relazioni e di identificazione e isolamento degli asintomatici, cioè degli Agenti pubblici che si trovano in situazioni di conflitto di interessi.

Ecco perché, assieme alla focalizzazione sui processi a rischio, noi pensiamo sia utile anche esplorare la dimensione relazionale. In pratica, dobbiamo imparare a prevedere (identificare con un certo anticipo) le possibili situazioni di conflitto di interessi e le reti di relazioni su cui corrono gli interessi che entrano in conflitto.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi".

Ai fini dell'analisi della "nuova" metodologia proposta dall'ANAC per la gestione del rischio corruttivo nel PNA 2019 All.1), caratterizzata dall'elaborazione di nuovi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo a regime sin dall'aggiornamento 2021/2023, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) Analisi del contesto;
- 2) Valutazione del rischio;
- 3) Trattamento del rischio.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente, nonché di eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2019, è stato elaborato, quindi, l'aggiornamento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, che dà attuazione alle disposizioni di cui alla L. 190 del 6 novembre 2012,

attraverso l'individuazione di misure generali e specifiche finalizzate a prevenire il rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa del Comune di Valenzano per il triennio 2022 – 2024.

Al Piano della Prevenzione della Corruzione sono connessi il Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013; il Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Valenzano, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 27/02/2014; il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni (approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio assunta con i poteri del Consiglio Comunale n. 1 del 17/01/2013); il Piano della Performance/P.D.O. provvisorio, adottato con delibera di G.M. n. 84 del 04/07/2022. nelle more di adozione del PIAO - Sotto Sezione Performance 2022/2024, il regolamento sulla Performance (approvato con Deliberazione di G.M. n. 142 del 22/10/2021 e gli atti organizzativi annuali del Segretario Generale inerenti ai controlli interni di regolarità successiva e la conseguente reportistica semestrale; le misure organizzative interne di controllo di regolarità successivo sugli interventi di sostegno straordinario di cui al D.L. 73/2021.

02.03.02. Il contesto esterno – valutazione di impatto

In aggiunta a quanto illustrato nella sotto-sezione 01.02 “Il contesto esterno” del PIAO, con riferimento ai temi della legalità e ad alcune delle aree a maggior rischio corruttivo, occorre considerare i seguenti elementi di relazione e raccordo con stakeholders locali. Già nell’anno 2016 la relazione del Ministro degli Interni al Parlamento evidenziava che nella Regione Puglia le indagini hanno messo in luce la “capacità d’impresa” del crimine organizzato che utilizza il flusso di denaro non solo nei mercati illeciti ma anche nell’economia legale: “La criminalità organizzata pugliese continua ad essere caratterizzata dalla mancanza di un vertice comune ed aggregante, anche per l’assenza di capi carismatici), da un’accentuata frammentazione e, ciclicamente, dall’insorgenza di tensioni e scontri. I numerosi gruppi malavitosi organizzati sono, prevalentemente, impegnati nel controllo del proprio territorio con la gestione delle classiche attività estorsive e del narcotraffico piuttosto che nel tentativo di creare una nuova struttura strategica unitaria capace di selezionare obiettivi di più alto spessore e consentire di espandere il predominio in altre aree del Paese. Solo sporadicamente si possono individuare compagini più uniformi, connotate da linee di azione comuni e da interessi più qualificati, quali l’infiltrazione del tessuto economico-imprenditoriale.

La significativa fluidità delle strutture interne e la forte versatilità fanno in modo, inoltre, che la criminalità pugliese persegua una logica commerciale con numerosi momenti di incontro, di scambio e di collaborazione con organizzazioni delinquenziali eterogenee.

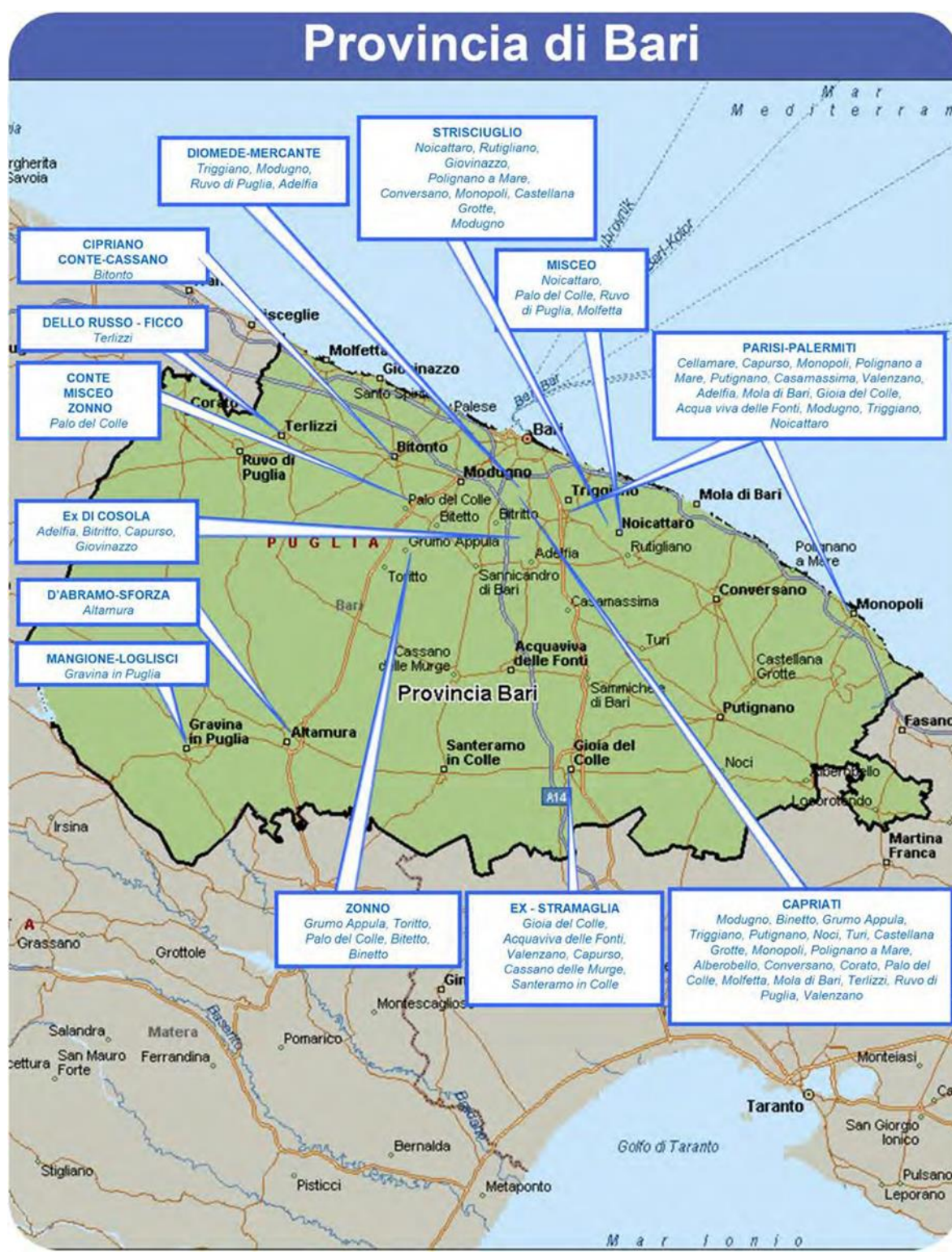
A tal proposito, si sottolinea come il territorio regionale sia da sempre un’area strategica per tutta una serie di traffici, in primis quello della droga, ma anche quello delle armi e quello rappresentato dalla tratta e dallo sfruttamento dell’immigrazione clandestina.

“I sodalizi pugliesi continuano a caratterizzarsi per il forte dinamismo nel traffico di sostanze stupefacenti (attraverso la continua interazione con i sodalizi albanesi, serbi, montenegrini, bosniaci e kosovari per lo smistamento dei carichi di droga diretti alle piazze di spaccio del centro e nord Italia), nel traffico di armi, nonché per favorire l’immigrazione clandestina (albanesi, cinesi, romeni e nigeriani)”.

Nella 2^ Relazione Semestrale della DIA per l’anno 2021 (Luglio - Dicembre 2021) presentata al Parlamento dal Ministro degli Interni, si legge:

“La contiguità dell’area urbana con quella “metropolitana” favorisce l’interazione criminale tra il capoluogo barese ed i comuni della provincia dove attraverso un radicamento “a macchia di leopardo” i sodalizi cittadini tendono ad esercitare la propria influenza su gran parte delle attività delittuose localmente condotte. Lo spaccato analitico in argomento si manifesta con una spartizione delle aree di influenza stabilita

sulla base del rapporto di forza e talvolta coinvolgente anche piccole strutture criminali straniere.



Come per la città di Bari anche in provincia gli interessi delle consorterie convergono verso la gestione del mercato degli stupefacenti e delle estorsioni e che si confermano principale fonte di reddito e strumento di affermazione di potere sul territorio. Non mancano comunque le ramificazioni e le infiltrazioni nel settore della Pubblica

Amministrazione dove i tentacoli mafiosi trovano fertile terreno nella cd "zona grigia". È ciò che emerge dai riscontri giudiziari dell'inchiesta "Logos" che nel territorio murgiano in particolare ad Altamura (BA) e comuni limitrofi ha fotografato la perdurante operatività di una pericolosa organizzazione criminale "caratterizzata da un composito programma criminale e da uno speculare apparato strutturale articolato in più comparti operativi".

Fruendo della fama criminale dell'associazione mafiosa originaria e adottandone i modelli di organizzazione e i rituali di adesione il clan ha esercitato una efferata forza intimidatrice "con un'operatività non limitata al traffico di sostanze stupefacenti ma estesa a svariati settori in cui si s'inseriscono l'acquisizione della gestione o del controllo di attività economiche, concessioni, appalti e servizi pubblici". La fitta rete di contatti criminali intessuta con molti operatori economici dimostra la capacità di inquinare il tessuto economico di interi distretti spingendosi fino a Matera, Montescaglioso (MT), Miglionico (MT), Triggiano (BA) e Grumo Appula (BA). Come "metastasi tumorale in grado di infettare ogni ganglio della società civile", puntava ad influenzare anche la pubblica amministrazione, accreditandosi persino quale riferimento per la risoluzione di controversie di natura privata tra cittadini, alcuni dei quali richiedevano l'intercessione del capo clan per risolvere problemi contingenti". Emblematica anche la natura mafiosa delle attività di controllo del mercato dello stupefacente dove il clan operava in regime di monopolio con ripartizione di ruoli e responsabilità impedendo che terzi soggetti estranei all'associazione potessero spacciare. Altrettanto significativa era la disponibilità di una cassa comune per finanziare le attività illecite "ovvero volta a supportare le necessità dei sodali anche garantendo l'assistenza legale in caso di arresto". L'indagine ha consentito, inoltre, di appurare anche la consumazione di reati contro il patrimonio come furti ed estorsioni, delitti in materia di reclutamento e sfruttamento della prostituzione di alcune donne di nazionalità straniera, nonché altre fattispecie riconducibili alla turbativa d'asta immobiliare.

Sotto quest'ultimo profilo al fine di assicurare il sostentamento economico del clan e degli affiliati il sodalizio si adoperava per far vincere agli interessati alcune gare per pubblici incanti di edifici e terreni posti all'asta in cambio di denaro pari ad una percentuale dell'importo di aggiudicazione, costringendo gli altri partecipanti all'asta a desistere dal presentare offerte al rialzo.

L'ombra lunga della mafia barese si estenderebbe anche sul territorio di Bitonto (BA) dove un importante clan di Bari ha consolidato l'alleanza con un'altra compagine uscita dalla sfera protettiva di un alto importante clan. Parallelamente altri due pericolosi clan

si sarebbero alleati (uno recentemente protagonista di un vero e proprio sistema di “welfare” illegale connesso al settore degli stupefacenti). La stabilità e la permanenza del vincolo associativo del clan si fonda sulla efferata capacità del suo boss che nonostante la detenzione in carcere riuscirebbe a gestire i propri sodali nelle remunerative attività illecite inserendo nel circuito criminale anche giovani leve.

Sempre nel territorio murgiano si segnala la presenza di compagini mafiose speculari delle più grandi consorterie del capoluogo barese e che operano con le stesse strategie delittuose delle più grandi associazioni cittadine.

A Cassano delle Murge ad esempio ma anche a Gioia del Colle, Valenzano e parte di Adelfia emergerebbe la figura di assoluto spessore di un elemento ritenuto affiliato al clan predominante in Bari, il quale avrebbe reclutato alcuni pregiudicati dei comuni limitrofi, già rientranti nella sfera d'influenza di altri clan, il cui arretramento ha creato un vuoto così prontamente colmato.

Nella stessa area geografica il clan di Japigia sarebbe presente a Toritto con un suo gruppo, nonché a Gravina in Puglia per il tramite di altri gruppi criminali attivi nel settore degli stupefacenti. Attraverso una frangia di clan sottomesso, il clan dominante di Bari opererebbe anche nei comuni costieri di Mola di Bari, Polignano a Mare, Torre a Mare e Monopoli. Referenti e luogotenenti dello stesso clan opererebbero anche a sud del capoluogo e precisamente ad Acquaviva delle Fonti, Casamassima, Capurso, Cellamare e Conversano.

Il comune di Noicattaro nell'hinterland a sud del Capoluogo, già interessato in passato da fenomeni criminali di particolare virulenza vedrebbe il ritorno in auge di un elemento di elevato spessore criminale già facente parte in posizione di vertice del clan di vertice attivo fino agli anni '90.

Anche i reati contro il patrimonio e in particolare le rapine consumate nei confronti dei portavalori e degli autotrasportatori di generi alimentari costituiscono un business di interesse per la criminalità locale.

Sotto il profilo dell'aggressione ai patrimoni criminali si segnala la confisca eseguita il 22 luglio 2022⁶⁶ a carico di un soggetto il cui patrimonio accumulato nel corso degli anni e costituito anche da beni fittiziamente intestati a terze persone è risultato essere provento derivante dalle attività illecite.

Si ritiene di confermare per il presente anno, ai fini del processo di valutazione del rischio corruttivo sui processi comunali, la medesima valutazione condotta nei precedenti Piani relativamente all'analisi del contesto esterno e del suo impatto.

02.03.03. Il contesto interno – valutazione d'impatto

Il contesto interno è stato illustrato nella sotto-sezione 03.01 “Struttura organizzativa” del PIAO. Il Comune di Valenzano, come si è visto, è un Ente articolato e complesso. Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare alcuni punti di forza che contribuiscono alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione.

Strumenti interni a supporto dell'attività amministrativa

L'RPCT e il suo staff mettono a disposizione, tramite il web ed il portale dell'Ente, numerosi strumenti di supporto utili al personale amministrativo per lo svolgimento della propria attività quotidiana. Si tratta di check-list di controllo per la redazione di diverse tipologie di atti, note operative del RPCT che forniscono interpretazioni, suggerimenti e schemi per l'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione per la prevenzione della corruzione e trasparenza, note di sintesi in esito ai controlli successivi di regolarità amministrativa degli atti, meccanismi informatici a supporto della pubblicazione in Amministrazione Trasparente delle più diffuse tipologie di Determinazioni e Deliberazioni per le quali il D. Lgs 33/2013 e/o altre norme prevedono l'obbligo di pubblicità.

Educazione alla legalità a scuola e sul territorio

L'Ufficio di Segreteria, in collaborazione con diversi soggetti intra-comunali (Polizia Municipale in primis) ed esterni, elabora e gestisce, a volte, Itinerari ed interventi di Educazione alla Legalità nelle scuole, con gli obiettivi di:

- Promuovere tra gli adolescenti la cultura della legalità, il rispetto delle regole e la responsabilità verso sé stessi e come cittadini.
- Sviluppare la coscienza democratica, lo spirito di partecipazione e la responsabilità sociale nei ragazzi.
- Migliorare le relazioni tra ragazzi e tra ragazzi e insegnanti, cercando di prevenire e gestire fenomeni di bullismo, prevaricazioni, cyberbullismo, discriminazioni, ecc.
- Promuovere la fiducia dei ragazzi nelle Istituzioni preposte a governare, a diverso titolo e con diverse competenze, il tema della sicurezza e della legalità.
- Promuovere la conoscenza e l'utilizzo in sicurezza della rete internet e dei principali social network e stimolare un uso degli stessi in modo consapevole e critico.

Le attività di prevenzione nelle scuole spesso sono integrate con le attività che vengono realizzate sul territorio anche attraverso controlli mirati da parte della locale polizia.

02.03.04. Misure generali di prevenzione della corruzione

Misure generali di prevenzione: i doveri di comportamento dei pubblici dipendenti

Il recente PNA 2019 nella sua Parte III reca un'approfondita disamina ricognitiva, sulla scorta dei precedenti PNA e dei loro aggiornamenti, alle "misure generali di prevenzione," che si caratterizzano per la loro capacità di agire sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione in senso trasversale sull'intera Amministrazione, diversamente da quelle "specifiche" che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e che, pertanto, vanno contestualizzate rispetto alla Amministrazione di riferimento.

Pertanto, in sede di aggiornamento 2022 del presente Piano viene riconfermata, in simmetria metodologica con il PNA 2019, la ricognizione generale delle misure indicate, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente (in linea con i contenuti del richiamato PNA), mentre per le misure specifiche si rinvia a quelle declinate partitamente nella Tabella delle Misure Generali e Specifiche, laddove per il conflitto d'interesse viene effettuata una disamina più specifica e particolare dell'esito dell'analisi operata sul contesto esterno, nell'alveo del paragrafo ad esso dedicato ed in ragione della rilevanza della misura attribuita dall'ANAC a tale istituto, ed alla stregua del contesto interno dell'Ente, che dovrà considerarsi integrata da quanto disciplinato nel nuovo Codice Comunale di Comportamento (da predisporre ed approvare), che sarà attuativo delle Linee Guida ANAC di cui alla deliberazione n.177 del 19/02/2020.

A ciascun responsabile spetta promuovere la conoscenza del Codice di Comportamento nella struttura assegnata, favorire la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti in materia di integrità e trasparenza nonché fornire assistenza e consulenza sulla corretta attuazione e interpretazione del Codice medesimo. Spetta sempre ai Responsabili, con il coinvolgimento degli U.P.D., la vigilanza costante sull'attuazione delle misure previste dal Codice; la valutazione individuale dei dipendenti, in coerenza con gli esiti dell'attività di vigilanza da parte dei Responsabili, deve tenere conto di eventuali violazioni emerse. L'attività di monitoraggio periodico sull'attuazione del Codice di comportamento avviene invece in occasione del monitoraggio sul documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione; ogni anno, l'U.P.D. informa il RPTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico (Dlgs. n. 39/2013)

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, prima di attribuire qualsiasi incarico (incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali, incarichi di amministratore di enti pubblici o enti privati in controllo pubblico, oppure di enti di diritto privato regolati o finanziati) si acquisiscono dagli interessati le dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le dichiarazioni sono verificate rispetto alla presenza di eventuali condanne, anche con sentenze non passate in giudicato, e ad eventuali incarichi precedenti ricoperti che possano determinare l'inconferibilità o incompatibilità di incarichi (richiesta certificati del Casellario Giudiziale e dei Carichi penali pendenti, visure Registro imprese e Anagrafe degli amministratori locali e regionali). Inoltre, come previsto dal Dlgs. 39/2013, gli interessati rendono nel corso dell'incarico le dichiarazioni annuali di assenza di cause di incompatibilità. Tutte le dichiarazioni sono trasmesse al RPCT e pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti misure sia generali che specifiche riferite all'applicazione del D. Lgs 39/2013. Le misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono anche misura generale attenzionata di tanto in tanto attraverso l'attività del controllo successivo di regolarità amministrativa, mediante specifici focus.

Il PNA 2019, inoltre, ricorda che l'attività di verifica in materia di inconferibilità e incompatibilità è rimessa prioritariamente al RPCT che svolge, dunque, nell'amministrazione un ruolo essenziale per l'attuazione della disciplina.

Si ricorda che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto per ogni Responsabile, a regime, l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/ incompatibilità concernenti i dipendenti cui hanno conferito la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla L. 190/2012 che, modificando l'art. 53 del d.lgs. 165/2001, ha disposto, al comma 16-ter, il

divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'Aggiornamento 2018 al PNA ha riservato una particolare attenzione a tale istituto, individuando in maniera puntuale l'ambito di applicazione, il significato della locuzione "poteri autoritativi e negoziali", i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione da prendere in considerazione e le sanzioni collegate al mancato rispetto del divieto.

Il PNA 2019 fornisce indicazioni in merito alle procedure da inserire all'interno del proprio PTPCT, al fine di dare effettiva attuazione alla misura di prevenzione, attraverso:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di Pantouflage, che viene confermato nel presente PTCT 2 la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016, misura già declinata nell'alveo dei precedenti Piani anticorruzione approvati e riportata nella Tabella dei processi e delle misure.

Tutte le dichiarazioni sostitutive sono conservate agli atti a cura dei Responsabili nel rispetto della normativa sulla privacy.

Il Responsabile competente dovrà disporre l'esclusione dalle procedure di affidamento delle imprese nei cui confronti emerga, a seguito di controlli, il verificarsi della condizione di incompatibilità.

Inoltre nei provvedimenti di aggiudicazione definitiva per affidamento di lavori, servizi, forniture è necessario dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Nei casi di attività contrattuale o altre attività come il conferimento di incarichi a soggetti esterni all'amministrazione che prevedono la costituzione di Commissioni per la scelta del contraente o dell'incaricato, ai sensi art. 35 bis del Dlgs n. 165/2001, i componenti

dovranno dichiarare l'insussistenza di precedenti penali. Per i componenti esterni sono previste le verifiche dei carichi pendenti e del casellario giudiziale.

Per quanto riguarda i provvedimenti amministrativi (concessione, autorizzazione, erogazione di sovvenzioni, contributi sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone e Enti pubblici e privati), è necessario, nello stesso provvedimento, dare atto dell'effettuazione delle verifiche in materia di conflitto di interessi e delle sue risultanze.

Si rammenta, infine, che il Consiglio di Stato, Sezione V, nella recente pronuncia del 29 ottobre 2019, n. 7411, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di "incompatibilità successiva" di cui all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, espressamente richiamato all'art. 21 del d.lgs. 39/2013.

Con la richiamata sentenza i magistrati amministrativi hanno, inoltre, affermato che spettano all'ANAC i previsti poteri sanzionatori, essendo configurabile il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'Autorità stessa.

Incarichi extraistituzionali

In ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione della disciplina per lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti pubblici, la Legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001. Tale fattispecie è particolarmente rilevante, tanto è vero che all'interno del D.lgs. n. 33/2013, l'art. 18 disciplina le modalità di pubblicità degli incarichi autorizzati ai dipendenti dell'amministrazione.

Il tema del conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti è stato affrontato a partire dall'Aggiornamento 2015 al PNA fino all'Aggiornamento 2018, sia nella parte generale sia negli approfondimenti, richiamati nel PNA 2019.

I controlli e le verifiche infrannuali sull'osservanza della disciplina di che trattasi saranno effettuati dai Responsabili per i dipendenti di loro riferimento, che segnaleranno tempestivamente in corso d'anno le anomalie accertate all'RPCT, al Responsabile del Servizio Personale, e all'UPD per i conseguenti provvedimenti di competenza.

Inoltre, sarà cura dei Responsabili valutare, nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una black list di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Meccanismi di formazione delle decisioni e altre misure generali di prevenzione della corruzione

Si riportano di seguito le misure di prevenzione adottate da tutte le strutture dell'Ente in materia di meccanismi di controllo nella formazione delle decisioni.

- a) Nella trattazione e nell'istruttoria degli atti si redigono i provvedimenti in modo semplice e comprensibile e si rispetta il divieto di aggravio del procedimento.
- b) Nella formazione dei provvedimenti, con particolare riferimento agli atti in cui vi sia ampio margine di discrezionalità amministrativa, si motiva adeguatamente l'atto; l'onere di motivazione è tanto più diffuso quanto è ampia la sfera della discrezionalità.
- c) Per consentire a tutti coloro che vi abbiano titolo o interesse di partecipare e accedere alle attività secondo quanto consentito dalla legge, gli atti dell'Ente si riportano, per quanto possibile, ad uno stile comune.
- d) Nella formazione delle decisioni, tenuto conto della struttura organizzativa dell'Ente, intervengono di norma due soggetti (ad esempio per l'apposizione del "visto di congruità" su atti e provvedimenti amministrativi in caso di delega di funzioni).
- e) Ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come aggiunto dall'art. 1 Legge n. 190/2012, il Responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale si astengono in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Ulteriori azioni volte alla prevenzione della corruzione:

- a) Per lo svolgimento dell'istruttoria e l'adozione di atti interprocedimentali e di provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi ad istanza di parte è obbligatorio il rigoroso rispetto dell'ordine cronologico tracciato dal sistema informatico di protocollazione.
- b) Per ciascuna tipologia di procedimento amministrativo è obbligatorio pubblicare, nella sezione "Amministrazione Trasparente" le informazioni prescritte dall'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 utilizzando la scheda di cui all'allegato modello, nella quale saranno previsti appositi link di collegamento ai relativi moduli delle istanze e degli allegati previsti da norme legislative regolamentari.
- c) Nei provvedimenti con cui sono designati i componenti delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi ovvero per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere; nonché nei provvedimenti di assegnazione di personale, anche con funzioni

direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma degli articoli 46 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (ex art. 35-bis del d.lgs. n.165/2001).

I responsabili dei relativi procedimenti di nomina o di assegnazione hanno l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni, attraverso la consultazione del casellario giudiziale.

d) Nei provvedimenti di attribuzione di incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di ente pubblico, dirigenziali sia interni che esterni comunque denominati, di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma degli articoli 46 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (ex art. 3 del d.lgs. n.39/2013).

I titolari di incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, nonché titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, comunicano al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", i documenti e i dati di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. 33/2013; (ex art. 14, commi 1 e 1-bis, d.lgs. 33/2013).

Il RPCT ha l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni, attraverso la consultazione del casellario giudiziale.

e) Negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti sono riportati gli obiettivi di trasparenza, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico. (ex art. 14, c. 1-quater, d.lgs. 33/2013).

I responsabili di PO (ivi compresi i titolari di incarico di cui all'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 e all'art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, i soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione degli organi di

indirizzo politico, i funzionari responsabili di posizione organizzativa), prima di assumere le loro funzioni, hanno l'obbligo (ex art. 13, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013):

- di comunicare al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", i documenti e i dati di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs. 33/2013; (ex art. 14, c. 1-bis, d.lgs.33/2013);
- di comunicare al RPCT, ai fini della loro pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente", gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica (ex art. 14, c. 1-ter, d.lgs.33/2013);
- di comunicare all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interesse con la funzione pubblica che svolgono;
- di dichiarare se hanno parenti o affini entro il secondo grado civile, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;
- di fornire le informazioni sulla loro situazione patrimoniale e le loro dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'IRPEF previste dalla legge.

f) Agli Istruttori Direttivi cat. D a cui sono affidate deleghe ai sensi dell'art. 17, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, nonché nei casi di cui all'art. 4-bis, comma 2, del d.lgs. 78/2015 si applicano gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013; Gli altri Istruttori Direttivi hanno l'obbligo di pubblicare soltanto il curriculum vitae (ex art. 14, c. 1-quinquies, d.lgs.33/2013);

g) I dipendenti, nel rispetto della vigente disciplina del diritto di associazione, hanno l'obbligo:

- di comunicare tempestivamente al Responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio; tale comunicazione è esclusa per l'adesione a partiti o movimenti politici o a sindacati (ex art. 5 D.P.R. n.62/2013);
- di informare per iscritto, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, il proprio Responsabile di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- se in prima persona, o i suoi parenti o affini entro il secondo grado civile, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate (ex art. 6 D.P.R. n.62/2013).

h) In tutti i contratti - individuali di lavoro a qualsiasi titolo anche a tempo determinato, di incarichi esterni a qualunque titolo di natura professionale o di consulenza o di collaborazione, di affidamento di lavori ovvero di fornitura di beni o servizi - da stipularsi in nome e per conto e nell'interesse di questo Ente, qualsiasi contraente dovrà dichiarare:

- di non trovarsi in alcuna delle fattispecie previste dalla legge ostative a contrarre con le pubbliche amministrazioni;
- di essere consapevole del dovere di rispettare, per quanto di competenza, il Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. 16.04.2013, n. 62, a pena di risoluzione o di decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivante dallo stesso Codice, il Codice di comportamento integrativo aziendale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.128 del 29/12/2021, nonché il Piano di Prevenzione della Corruzione.

i) Nei provvedimenti attinenti alla elezione o alla nomina o alla convalida di titolari di incarichi politici, anche presso enti od organismi esterni all'ente, ovvero all'affidamento di incarichi di segretario generale e di dirigente e/o Responsabile, deve darsi atto espressamente che gli interessati hanno presentato apposite autodichiarazioni con cui hanno attestato, a norma degli articoli 46, 47 e 76 del d.P.R. n. 445/2000, di non avere subito condanne anche con sentenza non passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale e che non sussistono cause di inconferibilità e/o di incompatibilità di cui al d.lgs. n. 39/2013. I responsabili dei relativi procedimenti di nomina o di assegnazione hanno l'obbligo di accertare d'ufficio, tempestivamente, la veridicità di tutte le predette autodichiarazioni.

j) Gli atti e provvedimenti amministrativi, con particolare riferimento agli atti il cui contenuto è definibile secondo un ampio margine di discrezionalità politica o tecnico-amministrativa ovvero determinanti effetti negativi nella sfera giuridica dei destinatari, devono riportare una motivazione compiuta e adeguata seguendo una consequenzialità logico-razionale nel descrivere i presupposti di fatto e di diritto che ne sono a fondamento e nel definire la parte dispositiva; e sono redatti con linguaggio semplice e

comprensibile da parte anche dei destinatari, evitando di aggravare il procedimento come stabilito dalle disposizioni di legge e di regolamento.

k) Nelle fasi di istruttoria e di redazione dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, per la definizione del cui contenuto sussiste un ampio margine di discrezionalità tecnico-amministrativo, si rende opportuno fare intervenire, di norma, più soggetti e/o, ove sia possibile, attuare la rotazione di personale, tenuto conto delle risorse umane disponibili nella struttura e delle rispettive competenze e professionalità.

l) Tutti i dipendenti, compresi i responsabili, hanno l'obbligo di astenersi dallo svolgere ogni e qualsiasi attività in tutte le fasi del procedimento amministrativo per il quale sussiste nei loro confronti una fattispecie di conflitto di interesse, anche potenziale, e devono darne tempestiva comunicazione al Responsabile della prevenzione.

Al fine di prevenire ipotesi di conflitto di interessi, i soggetti a cui si intende affidare o assegnare gli incarichi di seguito indicati hanno l'obbligo di presentare apposita dichiarazione sostitutiva conforme alla rispettiva disposizione normativa vigente:

norma di riferimento	fattispecie
art. 6, c. 2, DPR 62/2013	assegnazione ad un ufficio di personale dirigente/responsabile
art. 6, c. 2, DPR 62/2013	assegnazione ad un ufficio di personale non dirigente/responsabile
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico di amministratore di ente pubblico
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico amministrativo di vertice
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico dirigenziale interno
art. 20, c. 1-2, d.lgs. 39/2013	affidamento incarico dirigenziale esterno
art. 42 d.lgs. 50/2016 art. 7 d.P.R. 62/2013	affidamento incarichi relativi ad adempimenti afferenti procedure di gara e/o a contratti
art. 77 d.lgs.50/2016	affidamento incarico quale componente/segretario di commissione di gara da espletarsi con il metodo dell'offerta più vantaggiosa
art. 53, c. 1, d.lgs. 165/2001	affidamento direzione struttura gestione personale

m) Negli atti e provvedimenti da comunicare o notificare ai destinatari devono essere indicati i seguenti dati ed informazioni:

- il settore o la struttura apicale di cui fa parte l'ufficio competente;
- il responsabile del settore o della struttura apicale;
- l'ufficio competente per l'adozione del provvedimento conclusivo del provvedimento amministrativo;
- il responsabile del procedimento amministrativo;
- il numero telefonico e la mail ordinaria e/o la P.E.C. per eventuali contatti o richiesta di informazioni o comunicazioni formali;
- (per i procedimenti da svolgere ad istanza di parte) il termine di conclusione del procedimento previsto dalla norma di legge o di regolamento, nonché gli eventuali

giorni di ritardo con cui è stato adottato il provvedimento finale rispetto al predetto termine;

- (per gli atti da notificare) il termine e l'autorità amministrativa o giurisdizionale cui è possibile proporre ricorso avverso gli stessi atti.

n) Negli atti con cui si concedono sussidi, agevolazioni, sovvenzioni e contributi di qualsiasi genere si deve dare atto che la concessione è conforme ai criteri previsti dall'apposito regolamento comunale approvato ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990 (indicando gli estremi della deliberazione consiliare di approvazione);

o) Particolari misure relativamente all'attività contrattuale per gli affidamenti di lavori, forniture e servizi ed di incarichi professionali e di collaborazione a qualsiasi titolo:

- privilegiare gli acquisti dalle centrali di committenza;
- verificare con attenzione il rapporto tra caratteristiche tecniche e congruità dei prezzi per forniture di beni e servizi effettuate al di fuori del mercato elettronico;
- utilizzare gli schemi dei bandi e delle lettere di invito predisposti dall'ANAC per specifiche gare di appalto;
- provvedere a creare gli elenchi dei fornitori per l'affidamento di lavori, forniture e servizi con procedura diretta ovvero negoziata, da espletare secondo il principio della rotazione ed a norma delle disposizioni di legge e del regolamento comunale per le spese in economia;
- determinare preventivamente all'indizione della gara i requisiti soggettivi ed oggettivi per l'ammissione alla gara ed i criteri di valutazione delle offerte, in particolare nelle gare da aggiudicare con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, affinché si assicuri un confronto concorrenziale regolare, trasparente ed imparziale;
- definire chiari, completi e corretti elenchi prezzi e computi metrico-estimativi, capitolati d'onori e capitolati speciali di appalto, specifici a seconda delle diverse tipologie di forniture sia nell'ambito di lavori sia di beni e servizi;
- prevedere nei bandi e nei contratti per affidamenti di lavori, forniture e servizi nonché negli schemi di convenzioni per incarichi professionali e di collaborazione a qualsiasi titolo la clausola di osservanza del PTPCT e dei Codici di comportamento nazionale e aziendale;
- utilizzare la piattaforma telematica in uso presso l'Ente Comunale per gli affidamenti di lavori, servizi e forniture dandone contezza sempre nella Sezione Amministrazione Trasparente;

- vigilare sull'esatta esecuzione dei contratti di affidamento di lavori, forniture e servizi e attestarne la regolare esecuzione ai fini della liquidazione della relativa spesa.
- p) Predisporre un protocollo di legalità cui chiedere l'adesione di soggetti pubblici e privati, ordini e associazioni rappresentativi di professionisti e operatori commerciali.
- q) Rilevare i tempi di pagamento dei debiti dell'ente per i quali disposizioni di legge o di regolamento ne determinano i termini.
- r) Implementare la dematerializzazione dell'attività amministrativa al fine di assicurarne la tracciabilità e la trasparenza e ridurre il maneggio di contanti e valori utilizzando integralmente i sistemi di pagamento telematici (PagoPA,...).
- s) Effettuare il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticoruttive mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica immediata dello stato di avanzamento che coinvolga tutto il personale razionalizzando e implementando il controllo di gestione.
- t) Completare la mappatura dei processi integrata con i sistemi di gestione interna che consenta all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo. Tale risultato deve essere raggiunto in sede di attribuzione delle specifiche responsabilità partendo almeno da una breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha), le attività che lo compongono e le responsabilità complessive del processo e soggetti che svolgono le attività del processo.
- u) Prevedere la partecipazione attiva di tutti i responsabili non solo nell'attività di predisposizione del PTPC ma soprattutto nell'adottare misure specifiche, quale per esempio la rotazione del personale, che devono essere attuate all'interno del singolo settore dal responsabile competente, valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e fornire i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.
- v) Orientare qualsiasi misura di promozione economica o progressione di carriera all'efficace attuazione delle misure anticoruttive da parte degli Organismi deputati alla Delegazione Trattante, dei Responsabili di PO e del personale ad esempio, adottando misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma, snellimento delle procedure.

z) Creare i presupposti per dare luogo alla rotazione mediante la definizione di una macrostruttura riducendo ancora, se possibile, le Aree/Settori in modo da avere una presenza all'interno di ciascuna di esse di un numero di dipendenti non inferiore alle quattro unità oltre a prevedere una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi che possa contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività. Si tratta, complessivamente, attraverso la valorizzazione della formazione, dell'analisi dei carichi di lavoro e di altre misure complementari, di instaurare un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, che possano porre le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. Privilegiare una organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività, con un altro operatore che nel tempo potrebbe sostituirlo. Così come dovrebbe essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, conseguentemente aumenta le possibilità di impiegare per esse personale diverso.

w) Laddove non fosse possibile adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione dovrebbero essere sviluppate altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, mediante meccanismi di condivisione delle fasi procedurali in modo tale che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria ovvero adottando misure di rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di casualità.

x) Introdurre la "doppia sottoscrizione" degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell'atto finale.

X1) Programmare, per quanto riguarda i Responsabili di Area/PO con funzioni dirigenziali, la rotazione ordinaria nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi di Posizione e nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto una serie di divieti ai dipendenti nello svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

In particolare, le disposizioni attuative del sistema di prevenzione della corruzione sono l'articolo 35 bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge n. 190/2012, e l'articolo 3 del d.lgs. 39/2013, attuativo della delega di cui alla stessa legge 190/2012.

Il citato articolo 35-bis stabilisce per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, il divieto:

- a) di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive di P.O o come capi Servizio, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati;
- c) di far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ulteriore elemento da tenere in considerazione rispetto all'inconferibilità disciplinata dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 è la sua durata illimitata, ciò in ragione della loro natura di misure di natura preventiva e della lettura in combinato degli artt. 25, co. 2, Cost. e 2, co. 1, c.p. Al fine dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, all'interno del presente PTPCT viene prevista l'adozione di appositi modelli di dichiarazione di autocertificazione , che i Responsabili definiranno, con l'indicazione esplicita delle condizioni ostative all'atto dell'attribuzione dell'incarico a carico di Responsabili, PO e dipendenti al ricorrere dei presupposti previsti dalla norma, che i suddetti dovranno sottoscrivere prima di iniziare l'incarico e che dovranno essere acquisiti in atti comunali per le verifiche .

Patti di integrità

A norma dell'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012, le stazioni appaltanti possono predisporre e utilizzare i patti di integrità, da far sottoscrivere agli operatori economici partecipanti alla gara e prevedendo specifiche clausole secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità o patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

In particolare, i patti di integrità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione e presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - sia sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto.

Data la natura facoltativa dei patti di integrità, prevista dalla stessa norma precedentemente richiamata, pur riconoscendo la loro assoluta validità nell'ambito degli appalti, ogni Amministrazione la facoltà di inserirli o meno all'interno del proprio PTPCT, anche in ragione della complessità organizzativa e della natura, tipologia e importo degli affidamenti fatti.

Formazione del personale dipendente

La formazione ha da sempre rappresentato una delle principali misure di prevenzione indicate dal PNA e suoi Aggiornamenti.

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono "Obiettivo di valenza strategica di Valore Pubblico" all'interno dell'Amministrazione Comunale.

Anche il PNA 2019, in continuità con i PNA e gli Aggiornamenti che lo hanno preceduto, suggerisce agli enti di strutturare la formazione in due ambiti:

- a) uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità;
- b) uno specifico e differenziato e più selettivo rivolto, nel contesto dell'Ente, all' RPCT, ai Responsabili, ai funzionari PO addetti alle aree a rischio, ai Capi Servizio, ai membri della SIC mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Il PNA 2019, inoltre, auspica che la formazione sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici.

In tal senso, per l'anno 2022 la formazione da erogare al personale dipendente in materia di anticorruzione e trasparenza, che sarà riservata esclusivamente all'RPCT, verrà articolata su due livelli differenziati, uno generale e uno specifico in relazione al profilo dei dipendenti, privilegiando, in linea generale, la formazione a distanza, causa il persistere dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

L'attività di formazione più in generale è illustrata nella sotto-sezione 03.03.03 "Piani formativi" del PIAO, a cui si rimanda. Tra le misure pianificate per prevenire il rischio di corruzione sono presenti anche misure specifiche riferite alla formazione.

Rotazione straordinaria

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

È importante chiarire che detta misura di prevenzione, che va disciplinata nel PTPCT o attraverso autonomo regolamento, non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario individuare alcune indicazioni operative e procedurali per consentirne la migliore applicazione.

L'ANAC con la deliberazione n. 215/2019 ha provveduto a fornire indicazioni in ordine:

al Personale cui si applica la rotazione straordinaria per condotte di tipo corruttivo:

tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e Responsabili, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato compresi gli incarichi amministrativi di vertice.

A differenza del "trasferimento a seguito di rinvio a giudizio" disciplinato dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 97 del 2001, nel caso della "rotazione straordinaria" il legislatore non individua gli specifici reati, presupposto per l'applicazione dell'istituto ma genericamente rinvia a "condotte di tipo corruttivo".

Tali condotte non devono essere riferite esclusivamente all'ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva ma è applicabile anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione (Delibera ANAC n. 215 del 26.03.2019).

ai reati per i quali è obbligatoria la rotazione straordinaria:

in coerenza con le Linee Guida ANAC l'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della Legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" è adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, comma 1, lettera l-quater, del Dlgs.165 del 2001.

Per i reati previsti dai richiamati articoli del Codice Penale è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A.

Il presupposto per la rotazione consiste nell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, senza ulteriori specificazioni (a differenza dell'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio").

L'espressione "avvio del procedimento" non è chiara in quanto non coincide con alcuna fase specifica del rito penale, come regolato dal relativo codice.

Tuttavia, considerato che la parola "procedimento" nel Codice Penale viene intesa con un significato più ampio rispetto a quella di "processo", perché comprensiva anche della fase delle indagini preliminari, laddove la fase "processuale", invece, inizia con l'esercizio dell'azione penale, l'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, comma 1, lett. l-quater del Dlgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.", in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale (Delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019).

La misura, pertanto, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

Obblighi dei dipendenti e dell'Amministrazione:

I dipendenti e i Responsabili interessati da procedimenti penali, hanno l'obbligo di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nei loro confronti (segnalazione da inviare entro massimo 7 giorni lavorativi dal verificarsi del presupposto al Responsabile di riferimento e per conoscenza all'RPTC).

Il Responsabile di settore e/o dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei

confronti del dipendente o del Responsabile o che ne viene comunque a conoscenza, informa immediatamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza. Ovviamente l'avvio del procedimento di rotazione straordinaria richiederà da parte del Comune di Valenzano l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente.

La rotazione straordinaria – Efficacia:

considerata la natura cautelare del provvedimento, decorsi due anni dallo stesso in assenza di rinvio a giudizio, il provvedimento perde la sua efficacia.

La rotazione straordinaria per il R.P.C.T.:

nei casi “di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva” - previsti dall'art.16, comma. 1, lettera l-quater, del Dlgs. 165/2001 - fase che risponde al momento dell'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p., prescindendo dal requisito del rinvio a giudizio o da quello di una sentenza definitiva, il Comune di Valenzano valuterà con provvedimento motivato se revocare l'incarico di RPCT.

Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Responsabili, dai Responsabili se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

La rotazione ordinaria del personale dipendente

La rotazione del personale “è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.”

Sin dal primo PNA, nel 2013, l'Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi all'interno del proprio PTPCT come e in che misura intende fare ricorso alla rotazione ordinaria anche eventualmente rinviando ad ulteriori e successivi atti organizzativi che disciplinano in dettaglio la sua attuazione.

Il PNA 2019 ha dedicato uno specifico approfondimento a tale tematica nell'Allegato 2 che si disamina, sinteticamente, come di seguito meglio precisato.

Rispetto ai vincoli posti all'attuazione della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 distingue fra:

- vincoli di natura soggettiva, dati dai diritti individuali dei dipendenti interessati (ad esempio, i diritti sindacali, il permesso di assistere un familiare con disabilità, il congedo parentale);
- vincoli di natura oggettiva, che si riconducono alla c.d. infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, ovvero a prestazioni il cui svolgimento è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione al relativo albo, quali ad esempio gli avvocati, gli architetti, gli ingegneri.

Con riferimento alla misura della rotazione, l'Allegato 2 al PNA 2019 ribadisce quanto già affermato nel PNA 2016, ovvero il fatto che detta misura va considerata in una logica di necessaria complementarità con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. nell'ambito del PTPCT misure alternative, quali ad esempio:

- *modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;*
- *meccanismi di condivisione delle fasi procedurali nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate.* Ad esempio, il funzionario istruttore può essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria;
- *articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti.* Pertanto, si suggerisce che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal responsabile, cui compete l'adozione del provvedimento finale.

Rispetto alla programmazione della misura della rotazione ordinaria, si riportano di seguito i criteri suggeriti dall' ANAC da prendere in considerazione da parte dell'Amministrazione:

- ✓ Criteri della rotazione e informativa sindacale: previa adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte (pur non comportando ciò l'apertura di una fase di negoziazione in materia), le amministrazioni devono individuare i criteri della rotazione, quali ad esempio:
 - individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione;
 - fissazione della periodicità della rotazione;
 - caratteristiche della rotazione, se funzionale o territoriale.
- ✓ Atti organizzativi per la disciplina della rotazione: fermo restando che il PTPCT deve contenere la programmazione della misura, per la sua attuazione, è possibile rinviare la disciplina a ulteriori atti organizzativi, quali ad esempio il Regolamento Uffici e Servizi;
- ✓ Programmazione pluriennale della rotazione: programmazione su base pluriennale della rotazione "ordinaria", tenendo in considerazione sia i vincoli soggettivi e oggettivi come sopra descritti che, successivamente, l'individuazione delle aree a rischio corruzione e, al loro interno, degli uffici maggiormente esposti a fenomeni corruttivi.
- ✓ Gradualità della rotazione: gradualità nell'applicazione della misura, al fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria: con specifico riferimento al personale non dirigenziale, il criterio della gradualità implica, ad esempio, che le misure di rotazione riguardino in primo luogo i responsabili dei procedimenti nelle aree a più elevato rischio di corruzione e il personale addetto a funzioni e compiti a diretto contatto con il pubblico. Allo scopo di evitare che la rotazione determini un repentino depauperamento delle conoscenze e delle competenze complessive dei singoli uffici interessati, potrebbe risultare utile programmare in tempi diversi, e quindi non simultanei, la rotazione dell'incarico dirigenziale e del personale non dirigenziale all'interno di un medesimo ufficio.
- ✓ Monitoraggio e verifica: il PTPCT deve indicare in maniera specifica le modalità attraverso cui il RPCT effettua il monitoraggio sull'attuazione delle misure di rotazione previste e il loro coordinamento con le misure di formazione.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali e di responsabilità, è opportuno che la rotazione ordinaria venga programmata e sia prevista nell'ambito dell'atto generale approvato dall'organo di indirizzo, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali che devono essere chiari e oggettivi.

In tale senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di Posizione Organizzativa, si potrebbero prevedere interPELLI per individuare candidature a ricoprire ruoli di posizione organizzativa, nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni.

Il PNA 2019, infine, chiarisce che sebbene l'attuazione della misura della rotazione ordinaria sia rimessa alla autonoma programmazione delle amministrazioni in modo che sia adattata alla concreta situazione dell'organizzazione e degli uffici, questo non può giustificare la sua mancata applicazione.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

Con deliberazione n. 469 del 6/6/2021, in attuazione della Legge n. 171/2020 che ha rafforzato le tutele del segnalante prevedendo un doppio binario di tutela a livello nazionale e a livello interno alla PA del segnalante, l'ANAC ha dettato Linee Guida per disciplinare l'istituto del Whistleblowing, specie sotto il profilo della definizione procedimentale.

Per la descrizione della procedura di whistleblowing si effettua rinvio a quanto di recente disciplinato dall'ANAC con la suddetta deliberazione n. 469 del 9/6/2021 e a quanto specificatamente declinato nella Tabella delle Misure Generali, dando atto che l'Ente a livello interno di tutela per il whistleblower ha apprestato già da un biennio un nuovo sistema di segnalazione su piattaforma esterna in cloud gratuita con garanzia di anonimato per il whistleblower.

Il Conflitto d'interessi

Uno degli aspetti maggiormente rilevanti in materia di prevenzione della corruzione è sicuramente rappresentato dal "conflitto di interessi".

La sua particolare natura "di situazione nella quale la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente", lo pone quale condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione, a prescindere che ad esso segua o meno una condotta impropria.

Il tema della gestione del conflitto di interessi è estremamente ampio, tanto è vero che è inserito in diverse norme che trattano aspetti differenti, alcune descritte già nei paragrafi precedenti che qui si richiamano:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi (art. 7 del DPR 62/2013 e art. 6-bis della Legge n. 241/1990);
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39);
- l'adozione dei codici di comportamento (art. 54, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001);
- il divieto di Pantouflage (art. 53, co. 16 -ter, del d.lgs. 165/2001);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali (art. 53 del d.lgs. 165/2001);
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 del d.lgs. n. 165/2001).

Il PNA 2019 richiama l'attenzione delle Amministrazioni su un'ulteriore prescrizione, contenuta nel D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali". In tale fattispecie, viene disposto l'obbligo di astensione del dipendente nel caso in cui l'amministrazione concluda accordi con imprese con cui il dipendente stesso abbia stipulato contratti a titolo privato (ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'art. 1342 del codice civile) o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Con riferimento a tale ambito, il PNA 2019 chiarisce che, sebbene la norma sembri ipotizzare un conflitto di interessi configurabile in via automatica, si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto al responsabile/superiore gerarchico per le decisioni di competenza in merito all'astensione.

Il medesimo articolo del codice di comportamento prevede, al comma 3, un ulteriore obbligo di informazione a carico del dipendente nel caso in cui stipuli contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento e assicurazione, per conto dell'Amministrazione.

Al fine dell'emersione del conflitto di interessi e del suo successivo trattamento, da parte dei dipendenti delle amministrazioni, il PNA 2019 suggerisce l'adozione di una specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, articolata in 7 punti:

1. acquisizione e conservazione, a carico dei Responsabili che effettuano le nomine, delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a responsabile unico del procedimento;

2. monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica da definire (biennale o triennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
3. esemplificazione di alcune casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di gara o di concorso);
4. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
5. chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai responsabili, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
6. predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
7. sensibilizzazione di tutto il personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla L. 241 /1990 e dal codice di comportamento.

Il PNA 2019, inoltre, si sofferma anche sul conflitto di interessi che potrebbe riguardare i consulenti nominati dall'amministrazione, suggerendo l'adozione di specifiche misure quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;

- acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT della avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

Le amministrazioni possono individuare nei PTPCT, anche tramite le previsioni del nuovo Codice Comunale di Condotta, che costituisce integrazione della disciplina del PTCT se non in contrasto con lo stesso, ulteriori specifiche modalità per la gestione del conflitto di interessi, sia per i propri dipendenti, sia per i consulenti, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte.

Il PNA 2019 si sofferma, inoltre, sul "conflitto di interessi nel codice dei contratti pubblici", ricordando che specifiche disposizioni in materia sono state inserite nel nostro ordinamento dall'art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recante il Codice dei contratti pubblici, al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici.

L'ipotesi del conflitto di interessi è stata descritta avendo riguardo alla necessità di assicurare l'indipendenza e la imparzialità nell'intera procedura relativa al contratto pubblico, qualunque sia la modalità di selezione del contraente. La norma ribadisce inoltre l'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Si rinvia alle specifiche Misure generali declinate nella successiva Tabella delle Misure Anno 2022/2024, che in sede del presente aggiornamento per l'anno 2022 vengono confermate, in quanto già incisivamente implementate lo scorso anno per renderle più efficaci in linea con le prescrizioni del PNA 2019, nonché si rinvia, ad ogni effetto, a quanto prescrive specificatamente sul conflitto d'interesse il nuovo Codice Comunale di Comportamento, se non in contrasto con la disciplina indicata dal PTPCT.

Obbligo di acquisizione della documentazione antimafia a seguito dello scioglimento del Consiglio Comunale ai sensi dell'articolo 143 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

L' Art. 100 del D. Lgs. 159/11 e s.m.i. dispone che: "L'ente locale, sciolto ai sensi dell'articolo 143 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni, deve acquisire, nei cinque anni successivi allo scioglimento, l'informazione antimafia precedentemente alla stipulazione, all'approvazione o all'autorizzazione di qualsiasi contratto o subcontratto, ovvero precedentemente al rilascio di qualsiasi concessione o erogazione indicati nell'articolo 67 indipendentemente dal valore economico degli stessi".

Ciò impone (da parte di tutti i Responsabili e con decorrenza immediata) un attento Monitoraggio del rispetto di quanto previsto dal succitato Art.100 in sede di controlli interni.

Monitoraggio e rendicontazione del PTPCT

Il monitoraggio dell'attuazione e dell'idoneità e sostenibilità delle misure di prevenzione declinate nel Piano avviene in corso d'anno da parte dell'RPCT (con cadenza semestrale), contestualmente all'operarsi dei controlli interni successivi di regolarità amministrativa, al cui esito il RPCT elabora sempre (a cadenza semestrale) n. 2 report recanti valutazioni, direttive e raccomandazioni che vengono trasmessi per opportuna conoscenza, oltre che ai Responsabili e al Comando di P.L., anche al Capo dell'Amministrazione, al Presidente del Consiglio, all'OIV e al Collegio dei Revisori a norma del vigente Regolamento Comunale dei Controlli interni.

La redazione di detti Reports è successiva alla presentazione al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza delle relazioni/report elaborati dai Responsabili di P.O. (in sede di autovalutazione e asseverazione in corso d'anno delle misure attuate), con le modalità e la tempistica specifiche stabilite al paragrafo dedicato ai " Soggetti" attuatori, e , in ultimo, dei report elaborati e trasmessi in corso d'anno dal delegato alla trasparenza all'RPCT per il monitoraggio specifico delle misure di trasparenza.

Inoltre, il RPCT presenta annualmente all'organo di indirizzo politico e all'OIV, ai sensi dell'art. 1, comma 14, l. n. 190/201, la relazione finale sullo stato di attuazione del Piano inerente all'anno precedente, che viene puntualmente ed immediatamente pubblicata anche nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del portale comunale, in conformità al modello ufficiale ed ai tempi fissati annualmente dall'ANAC.

02.03.05. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Valenzano

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 all'All. n. 1 recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" prevede che la fase iniziale del processo di gestione del rischio sia dedicata alla "mappatura dei processi", intendendo come tali (pag. 14) la "sequenza di attività interrelate ed interagenti che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni". Il concetto di processo è, quindi, più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Valenzano è basato su tecniche di risk assessment e risponde alle indicazioni previste dal PNA 2019.

L'intero processo di gestione del rischio si è svolto con la partecipazione ed il coinvolgimento dei Responsabili dei rispettivi Settori di competenza.

In particolare, il Responsabile della Prevenzione con la collaborazione dei Responsabili dei vari Settori ha compiuto la mappatura dei processi a rischio corruzione e ne ha valutato il grado di esposizione attraverso la combinazione delle valutazioni della probabilità che il rischio si realizzi ("probabilità") e delle conseguenze che il rischio produce ("impatto"), così come individuate nel PNA cui si rinvia.

In sintesi, per giungere alla determinazione del livello di rischio, rappresentato da un valore numerico che il PNA ha fissato tra 0 e 25, si è proceduto alla moltiplicazione dell'indice di probabilità (da un minimo di 0 ad un massimo di 5) per l'indice d'impatto (da un minimo di 0 ad un massimo di 5).

L'analisi condotta, così come previsto dai principi e linee guida UNI ISO 31000 – 2010, nonché suggerito dall'ANAC si è ispirata ad un principio prudenziale, che predilige una sovrastima del rischio piuttosto che una sua sottostima, ed ha permesso di ottenere, per il triennio 2021- 2023, la classificazione dei processi, in base al livello di rischio più o meno elevato, risultante dalla Tabella A) allegata al presente Piano.

A seguito della valutazione effettuata, sono stati individuati 4 livelli di rischio: Trascurabile – Medio – Rilevante – Critico.

Tali livelli sono stati individuati, coerentemente con il suindicato principio di prudenza, attribuendo il livello di rischio "rilevante" ai processi aventi un livello di rischio pari a 6 punti.

In data 29/01/2021, con avviso pubblicato sul sito internet istituzionale dell'ente nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente è stata avviata la procedura aperta di consultazione per l'aggiornamento periodo 2021-2023 del PTCP del comune di Valenzano.

Il Piano potrà essere modificato anche in corso d'anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, allorché siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'amministrazione.

Si richiamano di seguito sinteticamente le principali caratteristiche.

1) Analisi del contesto

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Da un punto di vista operativo, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti;
- 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Al fine di realizzare in maniera compiuta l'analisi del contesto esterno, occorre adottare due criteri fondamentali:

- 1) la rilevanza degli stessi rispetto alle caratteristiche del territorio o del settore;
- 2) il bilanciamento delle esigenze di completezza e sintesi, ovvero la necessità di reperire e analizzare esclusivamente dati e informazioni utili ad inquadrare il fenomeno corruttivo all'interno del territorio o del settore di intervento.

Nonché trarre i dati da una serie di fonti, per fare riferimento all'analisi di contesto esterno:

- **fonti esterne**, riguardanti dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento e/o alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché, più specificamente, ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.):

- banca dati ISTAT;
- banca dati Ministero di Giustizia;
- banca dati Corte dei Conti;

- banca dati Corte Suprema di Cassazione;
- analisi del BES sviluppate all'interno del progetto "Il BES delle Province", che coinvolge 27 uffici statistici di altrettante Città metropolitane o Province;
- il rapporto ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019.
- il Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale" di ANAC;

• **fonti interne:**

- interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
- segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
- risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio e del PTPCT più in generale.

L'analisi del contesto interno, invece, riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che potrebbero influenzare la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è principalmente volta a far emergere sia il sistema delle responsabilità sia il livello di complessità organizzativo dell'Amministrazione.

Anche nel caso dell'esame del contesto interno, come già evidenziato per il contesto esterno, i dati e le informazioni scelte per effettuare l'esame devono essere funzionali all'individuazione di elementi utili ad esaminare in che modo le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione e non devono consistere in una mera presentazione della struttura organizzativa.

Ai fini della valutazione d'impatto del contesto interno sul processo di valutazione del rischio corruttivo si è tenuto conto dell'analisi dei dati e di quanto riportato nella Relazione annuale dell'RPCT per l'anno 2021 pubblicata in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti presso il Servizio Advocatura, in relazione ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

La mappatura dei processi, all'interno dell'analisi del contesto interno, consiste nell'attività di individuazione e analisi dei processi organizzativi con riferimento all'intera attività svolta da ciascuna Amministrazione (All .1 pag. 13 e ss.).

L'ANAC attribuisce grande importanza a questa attività, affermando che essa rappresenta un "requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio".

È evidente che fare riferimento ai processi, all'interno dell'analisi del contesto interno di una amministrazione, anche in funzione della successiva analisi del rischio dei medesimi, comporta indubbi vantaggi:

- maggiore flessibilità, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta di chi imposta il sistema; maggiore elasticità in fase di gestione, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, ad esempio aggregando più procedimenti amministrativi all'interno del medesimo processo;
- maggiore possibilità di abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione, anche quella non espressamente proceduralizzata;
- maggiore concretezza, permettendo di descrivere non solo il "come dovrebbe essere fatta per norma", ma anche il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento dell'attività.

Ulteriore elemento di fondamentale importanza a supporto dell'utilizzo dei processi nelle analisi in funzione di prevenzione della corruzione è dato dal fatto che le modalità di svolgimento di un medesimo processo in differenti organizzazioni, anche laddove particolarmente vincolato da norme, possono differire in maniera significativa in quanto si tratta, sostanzialmente, di prassi operative, sedimentate nel tempo, realizzate da soggetti diversi.

L'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che "le amministrazioni devono procedere a definire la lista dei processi che riguardano tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo quei processi che sono ritenuti (per ragioni varie, non suffragate da una analisi strutturata) a "rischio".

Data la determinante importanza rivestita dalla "Mappatura dei processi", nel complessivo sistema di gestione del rischio, e il suo obiettivo principale di descrivere tutta l'attività dell'Ente, appare evidente che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali, oltre che una adeguata programmazione delle attività di rilevazione, individuando nel PTPCT tempi e responsabilità, in maniera tale da rendere possibile, con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio da soluzioni semplificate (ad es. elenco dei processi con descrizione solo parziale) a soluzioni più evolute (descrizione più analitica ed estesa).

La "mappatura" dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione – rappresentazione.

È importante evidenziare che l'Allegato 1 al PNA 2019 chiarisce che nello svolgimento dell'attività di "mappatura" le amministrazioni devono tenere conto anche delle attività eventualmente esternalizzate ad altre entità pubbliche, private o miste con particolare riferimento a: a) funzioni pubbliche; b) erogazione, a favore dell'amministrazione affidante, di attività strumentali; c) erogazione, a favore delle collettività, di servizi pubblici nella duplice accezione, di derivazione comunitaria, di "servizi di interesse generale" e di "servizi di interesse economico generale".

2) Fase di identificazione del rischio

Già nella Determinazione n. 12/2015 l'ANAC ha precisato che la realizzazione della mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (ad es. prima ricognizione dei procedimenti amministrativi, sistemi di controllo di gestione).

Tenendo conto delle aree di rischio e dei processi di cui all'allegato 2 del PNA 2013, delle Aree Generali di Rischio specificatamente previste per gli Enti locali dall'aggiornamento al PNA 2015, 2016 e 2018 (nelle loro Parti Speciali) e dell'elencazione esemplificativa dei rischi contenuta nella Tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019, viene confermato il Catalogo/Registro dei rischi, in conformità alla metodologia già definita dal PNA 2013 All.5 che si suddivide in 3 livelli:

- **"Area di rischio"** - rappresenta la denominazione del macroaggregato cui afferiscono una lista di processi individuati a rischio, anche minimo, ed i rischi specifici ad essi correlati. Le aree di rischio vengono suddivise in "Generali" e "Specifiche", e sono state individuate dal legislatore con la L. n. 190, e, successivamente in sede di aggiornamento e/ di nuovi PNA nelle loro Parti speciali, sono state ampliate nel loro novero, a decorrere dalle n. 4 iniziali, e/o modificate nella loro terminologia come avvenuto per gli affidamenti di lavori, servizi, forniture nonché per l'acquisizione e progressione del personale.

Allo stato, come evidenziato nel PNA 2019 (All. 1. Tabella 3 (pag. 22), sono le seguenti (precisando che quelle enumerate sotto alle lettere i-k sono, invece, aree di rischio specifiche, ovvero correlate alle peculiarità strutturali ed istituzionali degli Enti Locali):

a. Acquisizione e Gestione del Personale;

b. Contratti pubblici;

- c. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- e. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g. Incarichi e nomine;
- h. Affari legali e contenzioso;
- i. Gestione dei rifiuti (area specifica per Regione ed Enti locali);
- j. Governo del territorio (area specifica per Regione ed Enti locali);
- k. Pianificazione Urbanistica (area specifica per Enti locali).

L'analisi dei rischi condotta riguarda i processi e/o macro/liste di processi svolti e le relative aree di rischio, "generalisti" o "specifiche", cui sono riconducibili.

- **"Processo"** - rappresenta un concetto organizzativo rilevante ai fini dell'analisi del rischio, rappresentandone l'unità di prima analisi e può essere definito come "una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse - input - in output ad un soggetto interno o esterno all'Amministrazione (utente)".
- **"Rischio specifico"** - definisce la tipologia di rischio/ evento che si può incontrare in un determinato processo.

a) Definizione dell'oggetto di analisi

L'identificazione degli eventi rischiosi ha come oggetto di analisi la macro fase/attività del processo inserito nell'area di rischio, analizzata a livello di singolo settore in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente. Nell'identificazione degli eventi rischiosi più rilevanti si tiene conto anche degli esiti del monitoraggio dell'anno precedente.

b) Tecniche utilizzate e fonti informative per identificare i rischi

Definito l'oggetto di analisi è stata strutturata la scheda di processo: la versione più recente di tale scheda, modificata per tenere conto delle indicazioni del PNA 2019 e del contesto interno dell'Ente, è la seguente:

Scheda per la mappatura del processo - Descrizione

Processo:	Titolo del processo		
Descrizione:	<i>Breve descrizione del processo:</i> - che cos'è? - che finalità ha? - Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono? - Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?		
Elementi in ingresso che innescano il processo: Input	<i>Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)</i>	Risultato del processo: Output:	<i>Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)</i>
Vincoli del processo	<i>I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.</i>	Criticità del processo:	<i>Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame</i>
Risorse e interrelazioni tra i processi:	<i>Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente</i>	Fasi del processo	<i>Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.</i>
Responsabilità connessa alla corretta realizzazione del processo:	<i>Indicare i ruoli e gli uffici connessi alla realizzazione del processo con diretta responsabilità. Ad esempio: Istruttore Direttivo Ufficio (nome dell'ufficio): istruttoria PO Ufficio (nome dell'ufficio): Responsabilità del Procedimento Dirigente/Responsabile del Servizio (nome del Servizio): Adozione Provvedimento</i>		
Owner	<i>Nome del Settore ed indicazione del Servizio/i -Ufficio/ titolare/i del processo</i>		
Sequenza di attività che consente di raggiungere l'output:	<i>Descrizione sintetica delle diverse attività che in sequenza permettono, dall'input, di arrivare all'output del processo, evidenziando in particolare il soggetto che svolge la singola attività ("chi fa cosa").</i> <i>A titolo di mero esempio:</i> <i>Ufficio sanzioni:</i> • Riceve il modulo di richiesta di rimborso • Elabora una lista di rimborsi che trasferisce all'Ufficio amministrativo attraverso la procedura Rimborso somme dal Sistema informativo bilancio • Comunica all'ufficio amministrativo l'avvenuta elaborazione di una lista e il suo importo <i>Ufficio amministrativo:</i> • Predisporre le DLQ e mantiene i contatti coi cittadini sulle richieste di rimborso		

La scheda di processo riporta all'interno dei diversi campi indicazioni guida per i settori ed è utilizzata abitualmente in sede di rilevazione di nuovi processi oppure per aggiornare la mappatura dei processi.

La compilazione delle schede di processo viene fatta attraverso incontri specifici tra il personale a supporto del RPCT e i referenti interni ai settori che presidiano i processi oggetto di mappatura, informandone preventivamente i responsabili di settore e di servizio.

A partire da tale compilazione vengono identificati i potenziali rischi corruttivi presenti nelle diverse fasi dell'attività, il livello di esposizione al rischio del processo, le misure di controllo già predisposte e la loro adeguatezza per prevenire il rischio ("stato del controllo"). Nel caso in cui le misure già in essere non siano ritenute sufficienti a ridurre il rischio di corruzione, si definisce un nuovo intervento da realizzare per abbattere il rischio residuo. L'identificazione e valutazione dei rischi si focalizza perciò prima sui rischi inerenti e successivamente, dopo lo sviluppo di adeguate risposte al rischio, su quelli residui, se presenti.

Scheda per la mappatura del processo – Analisi del Rischio

Area di rischio: area di rischio generale o specifica in cui inserire il processo nel PTPCT (ad esempio: Aree generali: controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni) Processo: denominazione del processo					
Fase/Rischio	Livello di esposizione al rischio del processo	Interventi realizzati per prevenire il rischio (controllo)	Stato del controllo	Interventi da realizzare/indicatori/tempi	Note
Individuare per ogni fase/attività individuata nel riquadro "fasi del processo" il rischio/i rischi corruttivi e di malagestione connessi. Es: Fase: Istruttoria: Rischio: disomogeneità nelle valutazioni	Il livello di esposizione al rischio della fase del processo può essere: Basso Medio Alto (si veda legenda)	Indicare le attività già in essere per ridurre il rischio.	Valutazione motivata sull'adeguatezza delle misure già in essere per ridurre il rischio.	Indicare l'intervento adeguato da realizzare per ridurre il rischio e prevenire i fenomeni corruttivi e la presenza di aree "grigie" nell'attività amministrativa Es: Controlli a campione (minimo n. 28 controlli entro il 31/12/2021)	Riportare eventuali note esplicative o informazioni aggiuntive

Legenda per valutazione dell'esposizione al rischio del processo.

BASSO = Il processo, in questa fase, è molto disciplinato, presenta misure interne sufficienti a ridurre l'esposizione al rischio
 MEDIO = Il processo, in questa fase, è mediamente disciplinato, presenta misure interne idonee a ridurre l'esposizione al rischio
 ALTO = Il processo, in questa fase, è per tipologia complesso e presenta caratteri di criticità nonostante le misure interne adottate.

Il livello di esposizione al rischio è determinato da diversi fattori abilitanti quali:

- 1) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- 2) mancanza di trasparenza;
- 3) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- 4) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- 5) scarsa responsabilizzazione interna;
- 6) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- 7) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- 8) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'elenco dei processi analizzati nelle schede di mappatura del piano è allegato e comprende i processi a maggior rischio corruttivo ai sensi dell'art. 1, co.16, l. 190/2012, alle ulteriori aree di rischio specifico dell'amministrazione, e quelli volti al raggiungimento degli obiettivi finalizzati a incrementare il valore pubblico, come riportati nell'apposita sezione del PIAO.

3) Fase di analisi del rischio

L'analisi del rischio ha il duplice obiettivo di:

1. analizzare i fattori abilitanti della corruzione, al fine di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente;
2. stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Con riferimento all'analisi dei "fattori abilitanti", ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, questa riveste particolare interesse ai fini della redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, poiché consente di individuare misure specifiche di prevenzione più efficaci.

Relativamente ai fattori abilitanti del rischio alcuni possibili esempi riportati nell'Allegato 1 al PNA 2019 sono:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli), o mancata attuazione di quelle previste;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

L'analisi si basa su due parametri, impatto e probabilità.

Gli indicatori di impatto sono graduati mediante una scala di valutazione: alto – medio – basso.

Stima e ponderazione del livello di esposizione al rischio

Come già anticipato, l'Allegato 1 al PNA 2019 ha apportato innovazioni e modifiche all'intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia, che supera quella descritta nell'allegato 5 del PNA 2013-2016," divenendo l'unica cui fare riferimento per la predisposizione dei PTPCT."

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

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo a regime dal 2021 di un approccio qualitativo, in luogo dell'approccio quantitativo previsto dal già citato Allegato 5 del PNA 2013.

Tuttavia, si rileva che l'Allegato 1 al PNA chiarisce che le amministrazioni possono anche scegliere di accompagnare la misurazione di tipo qualitativo anche con dati di tipo quantitativo i cui indicatori siano chiaramente e autonomamente individuati dalle singole amministrazioni.

A tal fine, appare utile prima di tutto definire cosa si intende per valutazione del rischio, ovvero "la misurazione dell'incidenza di un potenziale evento sul conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione".

La metodologia di valutazione del rischio proposta dall' ANCI nelle Istruzioni applicative al PNA 2019 del 20 novembre 2019 si basa sulle indicazioni contenute nella norma ISO 31000 "Gestione del rischio - Principi e linee guida" e nelle "Linee guida per la valutazione del rischio di corruzione" elaborate all'interno dell'iniziativa delle Nazioni Unite denominata "Patto mondiale delle Nazioni Unite" (United Nations Global Compact) che rappresenta una cornice che riunisce dieci principi nelle aree dei diritti umani, lavoro, sostenibilità ambientale e anticorruzione, rivolti alle aziende di tutto il mondo per spingerle ad adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e per rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese.

Ai fini della valutazione del rischio, in continuità con quanto già proposto dall'Allegato 5 del PNA 2013, nonché in linea con le indicazioni internazionali sopra richiamate, si è proceduto ad incrociare due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) rispettivamente per la dimensione della probabilità e dell'impatto.

La probabilità consente di valutare quanto è probabile che l'evento accada in futuro, mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno conseguente al verificarsi di un determinato evento rischioso.

Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare "un set di variabili significative" caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Al fine di rendere applicabile la metodologia proposta, ciascuna amministrazione ha potuto operare secondo le seguenti fasi:

- 1) Misurazione del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale articolata in Alto, Medio e Basso.

2) Sintesi per processo dei valori delle variabili rilevati nella fase precedente da parte di ciascuna unità organizzativa che opera sul processo stesso, attraverso l'impiego di un indice di posizione, ovvero, il valore che si presenta con maggiore frequenza. Nel caso in cui due valori si dovessero presentare con la stessa frequenza si dovrebbe preferire il più alto fra i due.

3) Definizione del valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto attraverso l'aggregazione delle singole variabili applicando nuovamente la media al valore modale di ognuna delle variabili di probabilità e impatto ottenuto nella fase precedente.

4) Attribuzione di un livello di rischio a ciascun processo, articolato su cinque livelli: rischio alto, rischio critico, rischio medio, rischio basso, rischio minimo sulla base del livello assunto dal valore sintetico degli indicatori di probabilità e impatto, calcolato secondo le modalità di cui alla fase precedente.

Nel caso di processi realizzati da una sola unità operativa, l'amministrazione dovrà omettere di svolgere le attività di cui alla fase 2 del precedente elenco.

Nel Comune di Valenzano la stima del livello di esposizione al rischio si è sviluppata, a partire dal presente piano ed in parziale modifica della precedente valutazione inserita nel PTPCT 2018 – 2020, attraverso:

- ❖ la scelta dell'approccio valutativo, che può essere qualitativo, quantitativo o misto. Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione in termini numerici. Il Comune di Valenzano, in aderenza ai suggerimenti dell'Anac, ha optato per l'analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, con una scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso), per la misurazione degli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo;
- ❖ l'individuazione dei criteri di valutazione: l'ANAC ritiene che i “criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti”.

Sulla base di quanto proposto dall'Anac, il Comune di Valenzano ha stimato, sempre a partire dal presente piano, l'esposizione al rischio dei processi/attività in base ai seguenti indicatori:

- ✓ livello di interesse “esterno”: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

- ✓ grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- ✓ manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- ✓ opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- ✓ grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Per ognuno degli indici di valutazione di probabilità e impatto, il PNA indica un set di possibili pesi numerici (espressi con dei numeri interi compresi tra 0 e 5). Nella tabella che segue sono riportate, a titolo di esempio, le formulazioni e le pesature della “discrezionalità” e dell’“impatto organizzativo”:

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO			
INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITÀ (1)		INDICI DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)	
<u>Discrezionalità</u>		<u>Impatto organizzativo</u>	
Il processo è discrezionale?		Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) <u>nell'ambito della singola p.a.</u> , quale percentuale di personale è impiegata nel processo? (se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa p.a. occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti)	
No, è del tutto vincolato	1	Fino a circa il 20%	1
E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	2	Fino a circa il 40%	2
E' parzialmente vincolato solo dalla legge	3	Fino a circa il 60%	3
E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari)	4	Fino a circa l'80%	4
E' altamente discrezionale	5	Fino a circa il 100%	5

Da questa impostazione deriva che, per ogni singolo processo sotto analisi, si otterrà una serie di valori numerici corrispondenti ai vari indici (in particolare, 5 valori di probabilità e 5 valori di impatto).

Sul modo in cui tali indicatori debbano essere “combinati” per ottenere un valore unico di livello rischio si è espresso nel 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica che in una comunicazione ha chiarito:

1. il valore della “probabilità” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione della probabilità” dell'allegato 5 al PNA;

2. il valore dell'“impatto” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione dell'impatto” al PNA;

3. il livello di rischio R è determinato dal prodotto dei due valori medi della probabilità e dell'impatto e potrà assumere il valore massimo di 25.

La misurazione del livello di esposizione al rischio e la formulazione di un giudizio sintetico. Per la misurazione dei singoli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo, avendo scelto l'analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, è stata utilizzata la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso). Per la formulazione del giudizio sintetico finale, come suggerito dall'Anac, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori è stata data una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Tale valutazione non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma dà prevalenza al giudizio qualitativo e spesso fa riferimento al valore più alto nella stima dell'esposizione al rischio.

Sulla base degli indicatori di rischio i Responsabili di Settore/Servizio, coordinati dal RPCT del Comune di Valenzano, hanno effettuato la valutazione del rischio dei processi e delle attività di competenza. In base al criterio di prudenza, il RPCT del Comune di Valenzano ha vagliato le valutazioni dei Responsabili per evitare sottostime dei rischi. L'autovalutazione è stata effettuata tenendo conto dei dati oggettivi (ad es. dati sui precedenti giudiziari e/o procedimenti disciplinari, segnalazioni pervenute, ulteriori dati utili ricavabili dai controlli interni o da articoli di giornali).

N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
1	INTERESSE ESTERNO quantificati in termini di entità del beneficio anche economico per i destinatari del processo	Alto	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Medio	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		Basso	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per I destinatari con impatto scarso o irrilevante

N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
2	DISCREZIONALITA' focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza	Alto	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Medio	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		Basso	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di situazioni di emergenza
3	MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUPTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO/ATTIVITÀ ESAMINATA: Il verificarsi di eventi corruttivi nell'ente legati al processo/attività aumenta il rischio. Se si ha conoscenza (dai giornali o dai servizi radio televisivi) che all'attività sono stati ricondotti episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi.	Alto	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Medio	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		Basso	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
4	OPACITÀ DEL PROCESSO, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Alto	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", né di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza

N.	INDICATORE	LIVELLO DI RISCHIO	DESCRIZIONE
5	COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL'ATTIVITÀ NELLA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità.	Alto	Totale assenza di Collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile nonostante i solleciti del RPCT
		Medio	Scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano riscontrabile dai solleciti del RPCT
		Basso	Collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano che non hanno comportato solleciti da parte del RPCT
6	ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE SIA GENERALI SIA SPECIFICHE PREVISTE DAL PTPCT PER IL PROCESSO/ATTIVITÀ desunte dai monitoraggi effettuati	Alto	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		Medio	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo nei termini le integrazioni richieste
		Basso	Il responsabile del processo ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure

Con riferimento all'indicatore di probabilità sono state individuate nove variabili, ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio, Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella Tabella proposta dall'ANCI.

Indicatori di Probabilità

Variabili

1. Discrezionalità: focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti; esprime l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza.

2. Coerenza operativa: coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso.
3. Rilevanza degli interessi “esterni” quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ai soggetti destinatari del processo.
4. Livello di opacità del processo, misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico “semplice” e/o “generalizzato”, gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza.
5. Presenza di “eventi sentinella” per il processo, ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'Ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame.
6. Livello di attuazione delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche previste dal PTPCT per il processo/attività, desunte dai monitoraggi effettuati dai responsabili.
7. Segnalazioni, reclami pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono, ovvero reclami o risultati di indagini di customer satisfaction, avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio.
8. Presenza di gravi rilievi a seguito dei controlli interni di regolarità amministrativa (art. 147- bis, c. 2, TUEL), tali da richiedere annullamento in autotutela, revoca di provvedimenti adottati, ecc..
9. Capacità dell'Ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità (Dirigenti, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

Indicatori di Impatto

Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.

3.Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.

4.Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento.

Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

Trattamento del rischio

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

1. Individuazione delle misure

2. Programmazione delle misure

L'individuazione delle misure

Obiettivo della prima fase del trattamento è quello di elencare le misure di prevenzione da abbinare ai rischi di corruzione.

Come già ribadito in tutti i PNA e relativi Aggiornamenti adottati dall'ANAC fino ad oggi, le misure di prevenzione proposte in questa fase non devono essere generiche o astratte, ma devono indicare in maniera specifica fasi, tempi di attuazione ragionevoli anche in

relazione al livello di rischio stimato, risorse necessarie per la realizzazione, soggetti responsabili, risultati attesi o indicatori di misurazione, tempi e modi di monitoraggio. Nella fase di individuazione delle misure, siano esse generali o specifiche, è importante indicare a quale delle seguenti 11 tipologie appartiene la misura stessa:

- 1. controllo;**
- 2. trasparenza;**
- 3. definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- 4. regolamentazione;**
- 5. semplificazione;**
- 6. formazione;**
- 7. sensibilizzazione e partecipazione;**
- 8. rotazione;**
- 9. segnalazione e protezione;**
- 10. disciplina del conflitto di interessi;**
- 11. regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari” (lobbies).**

La suddivisione in categorie delle misure specifiche e generali è sia funzionale all'individuazione del tipo di rischio che vanno a mitigare, sia alla compilazione del questionario presente nella piattaforma di acquisizione dei PTPCT, attivata dall'ANAC nel Luglio 2019.

All'interno dell'Allegato 1 al PNA 2019, l'ANAC sottolinea la particolare importanza delle misure di prevenzione relative alle seguenti tipologie:

- **semplificazione**, ritenuta utile in quei casi in cui l'analisi del rischio ha evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo;
- **sensibilizzazione e partecipazione**, intesa come la capacità delle amministrazioni di sviluppare percorsi formativi ad hoc e diffondere informazioni e comunicazioni sui doveri e gli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete.

Al fine di verificare “l'effettività” delle misure di prevenzione sia generali sia specifiche, si può fare riferimento ai seguenti parametri:

1. Presenza e grado di realizzazione di precedenti misure e/o controlli:

precedentemente alla progettazione di nuove misure di prevenzione è opportuno verificare la presenza di precedenti misure di prevenzione programmate nei Piani degli anni precedenti, valutando caso per caso lo stato di realizzazione e procedendo alla loro modifica e/o integrazione in caso di parziale o mancata attuazione;

2. Capacità di neutralizzare il rischio ed i suoi fattori abilitanti:

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata facendo stretto riferimento ai rischi individuati ed ai loro fattori abilitanti;

3. Capacità di realizzazione in termini economici e organizzativi:

ciascuna misura di prevenzione deve essere individuata verificando a priori la capacità dell'organizzazione di attuarla in termini di risorse economiche e l'adeguatezza alle caratteristiche organizzative e professionali. Sia la sostenibilità economica, sia quella organizzativa, non possono comunque rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia dell'Amministrazione di fronte a dimostrati rischi di corruzione, quindi, l'Allegato 1 al PNA 2019, stabilisce che per ogni processo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace, dando la precedenza a misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall'art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l'attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell'ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell'attuazione del sistema di gestione del rischio, **con particolare riguardo ai Responsabili, come soggetti attuatori di primo livello.**

Rispetto agli indicatori di misurazione che è possibile utilizzare per monitorare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione, si rinvia agli esempi, suddivisi per tipologia di misura, forniti dall'ANAC nella Tabella 5 dell'Allegato 1 al PNA 2019.

Monitoraggio e riesame

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

1. *verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*
2. *effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;*

Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

Consultazione e comunicazione

La fase che completa il nuovo sistema di gestione del rischio è quella della “**consultazione e comunicazione**”. Questa fase riveste un ruolo trasversale e contestuale a tutte le attività che sono state precedentemente esaminate e si compone di due principali attività:

- Attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle

informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

- Attività di comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Ciò doverosamente premesso sul piano metodologico in ordine alle novità per la gestione dei rischi corruttivi recate dal PNA 2019-All.1, si sottolinea che il presente Piano, coerentemente con il nuovo percorso di gestione del rischio delineato dall'ANAC, suddivide, a conclusione della disamina sopra effettuata, il nuovo ciclo di valutazione e trattamento del rischio in quattro sub fasi che corrispondono a:

A) **Mappatura dei Processi**, ovvero l'individuazione ed analisi dei processi organizzativi dell'amministrazione, che deve essere gradualmente esaminata, tenuto conto anche delle attività esternalizzate e far riferimento a tutte le attività svolte dall'organizzazione;

B) **Analisi e valutazione dei Rischi**, volta a identificare gli eventi rischiosi per ogni processo;

C) **Identificazione dei rischi**, anche ipoteticamente realizzabili che devono essere formalizzati, previo processo di ponderazione da parte dei responsabili nell'alveo del PTPC;

D) Trattamento del rischio ovvero **Identificazione e Programmazione delle misure per prevenirlo e/o mitigarlo**, previa verifica della sostenibilità delle misure utilizzate nei Piani precedenti e conseguente loro rimodulazione annuale in sede di aggiornamento del PTPCT.

Pertanto, alla luce di quanto sopra riportato si dà atto che, con note segretariali specificatamente redatte ed inviate, il Segretario Generale nella sua qualità di RPCT ha coinvolto nella fase istruttoria al presente Piano, in una dimensione di piena e totale collaborazione e partecipazione piena ed attiva, tutti i soggetti interni coinvolti nel processo di predisposizione e adozione del PTCPT 2022 - 2024, (Responsabili di Settore e Servizi Autonomi, OIV, oltre che la società civile e l'Organo di gestione Commissariale) ognuno per le rispettive competenze di merito, con l'obiettivo esplicito di pervenire ad una applicazione corretta e completa della nuova metodologia di rischio e delle misure di prevenzione da adottare in relazione ai singoli processi già mappati nel previgente Piano o da individuare ex novo.

Si dà atto che all'esito del coinvolgimento diffuso dei soggetti attuatori all'interno del Comune di Valenzano, attivato su impulso dell'RPCT, i processi e le misure di rischio introdotte dall'RPCT negli anni precedenti sono stati confermati nel loro.

Le risultanze dell'attività istruttoria compiuta dai Responsabili di Settore/Servizi e Strutture Autonome sono state recepite e fatte proprie dall'RPCT nell'alveo del presente aggiornamento al PTPCT.

Fase di trattamento del rischio

Collegamento con il ciclo della performance

La gestione del rischio corruttivo è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e controllo, in particolare con il ciclo di gestione della performance in modo da rendere sostenibile anche dal punto di vista organizzativo la strategia di prevenzione della corruzione adottata.

Sin dal 2016 il collegamento tra il Piano Esecutivo di Gestione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è stato garantito, permettendo così di classificare sia gli obiettivi sia le attività come azioni di prevenzione della corruzione e come azioni di trasparenza direttamente collegate ai rispettivi Piani e di monitorarle in occasione degli stati di avanzamento con riferimento agli indicatori e agli avanzamenti testuali, attualmente previsti al 30.06 e al 31.12 di ciascun anno.

Per supportare i responsabili di settore nell'individuazione degli obiettivi di PEG da collegare al Documento di pianificazione, quest'anno il RPCT ha fornito loro indicazioni sulle misure prioritarie su cui focalizzarsi.

Sono state sostanzialmente confermate nella loro interezza per il 2022 (nei processi di autovalutazione condotti nella fase istruttoria del presente Piano), le Misure Specifiche declinate lo scorso anno dall'RPCT.

Inoltre, sono stati mappati a rischio, in funzione suppletiva e su valutazione esclusiva ed insindacabile del RPCT (atteso il protrarsi della pandemia da COVID 19 anche nel corso del 2021 e inizio del 2022) **i processi di competenza dei Servizi Sociali relativi alle misure urgenti e straordinarie assunte dall'Amministrazione Comunale** di cui all'art. 53 del D.L. n. 73/2021 come convertito in Legge 23/7/2021 n. 106- c.d. Decreto Sostegni bis - per il sostegno alle famiglie in stato di bisogno per acquisto beni di prima necessità e pagamento di utenze domestiche e canoni di locazione, **nonché i nuovi processi di competenza della Direzione Tecnica dei Lavori Pubblici attuativi del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR)**, di cui al D.L. 31/5/2021 n. 77

conv. in Legge 29/7/2021 n. 108 e al successivo D.M. Economia e Finanze del 6/8/2021 di assegnazione delle risorse per i singoli interventi del PNRR alle Amministrazioni titolari (relativamente al rispetto degli obblighi euro unitari e di ogni altra disposizione per la gestione, monitoraggio, controllo e rendicontazione, delle risorse finanziarie assegnate, con particolare riguardo agli Enti Locali per le Missioni 2 e 4), **ritenuti dal RPCT a medio rischio corruttivo, in relazione all'obbligo per il Comune di Valenzano** (quale soggetto beneficiario delle risorse nella veste di attuatore dei progetti presentati nell'anno 2022) **del rispetto degli obblighi previsti di Trasparenza e di comunicazione ed informazione, e di natura contabile di sana gestione finanziaria**, secondo quanto disciplinato dai Regolamenti Europei EURATOM 2018/1046 e UE n. 241/2021, in materia di prevenzione dei conflitti d'interesse, delle frodi, della corruzione e di recupero e restituzione dei fondi che sono stati indebitamente assegnati, attraverso l'adozione di sistemi contabili e d'informatizzazione per tutte le transazioni relative ai progetti al fine di assicurarne la tracciabilità.

È stata proposta dai Responsabili (quale misura specifica), infine, quella di semplificazione e sensibilizzazione per alcuni processi relativi all'acquisizione e progressione del personale.

Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2022 -2024

Le misure a presidio dei rischi, distinte tra Generali e Specifiche, **vengono riportate nelle tabelle allegate al PTPCT 2022 - 2024**, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione, nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Responsabili sui soggetti attuatori sottoposti.

Il sistema di monitoraggio e riesame

Il sistema di monitoraggio e riesame dell'attuazione delle misure previste nel documento di pianificazione è descritto nella sezione 04 "Monitoraggio del PIAO", alla sotto-sezione 04.07 "Rischi corruttivi e trasparenza".

02.03.06. La trasparenza nel Comune di Valenzano

Il Comune di Valenzano, già da tempo, ha investito tempo e risorse umane nella direzione di rendere i dati e i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili per i cittadini e a tutt'oggi la trasparenza costituisce un asse portante dell'azione amministrativa di questo ente.

Come già riportato nella parte generale della presente sottosezione, nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2022-2024 il Comune di Valenzano ha esplicitato di massima alcuni indirizzi strategici specifici in materia di trasparenza, quali la prosecuzione dell'integrazione tra la pianificazione e il controllo in materia di Trasparenza e il ciclo della performance e la prosecuzione delle azioni a sostegno della trasparenza, mediante un costante miglioramento delle informazioni pubblicate e mediante il presidio dell'accesso civico.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi di responsabilità viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al responsabile insieme agli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta comunale o dal Commissario Straordinario nel Piano esecutivo di gestione.

Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo luogo, da atti di regolazione e altri atti di carattere generale in materia di trasparenza emanati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'individuazione dei soggetti responsabili dei singoli adempimenti e la definizione dei correlati processi organizzativi costituiscono condizione imprescindibile per garantire la corretta ed effettiva pubblicazione delle informazioni richieste.

Nel Comune di Valenzano, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente.

Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo “Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità”) sono già stati indicati i soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità.

Si sottolinea che, per la premessa relativa all'evoluzione normativa relativa alla materia della trasparenza (nonché ai rapporti tra trasparenza e privacy anche nell'evoluzione giurisprudenziale), si effettua rinvio a quanto riportato nell'apposita Sezione Trasparenza del precedente PTPCT 2021/2023.

Premesso che **"tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all'elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione e che la violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare"** ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013), al fine di rendere efficace e tempestiva la pubblicazione dei dati sono disposte le seguenti misure di carattere organizzativo.

Responsabile della Trasparenza: il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge – eventualmente anche con il supporto tecnico-operativo del funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Macrofasi misure di trasparenza



Nella tabella seguente si riportano le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	▪ Effettua il monitoraggio della normativa in materia di trasparenza ▪ Agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Responsabili ▪ Promuove la diffusione delle norme in materia di trasparenza all'interno dell'amministrazione ▪ Monitora la sezione "Amministrazione trasparente" e svolge attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ▪ Segnala ai responsabili i casi in cui le informazioni pubblicate non risultano conformi alle indicazioni contenute nel Piano e sollecita il responsabile affinché provveda tempestivamente all'adeguamento ▪ Segnala all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare o delle altre forme di responsabilità ▪ Fornisce al Nucleo di Valutazione ogni informazione necessaria per le periodiche attestazioni richieste dall'Autorità Nazionale Anticorruzione ▪ In collaborazione con i responsabili dell'amministrazione, assicura la regolare attuazione dell'accesso civico ▪ Risponde dei casi di riesame dell'accesso civico e cura la tenuta del registro degli accessi
Responsabili	▪ Collaborano con l'RPCT alla pianificazione in materia di trasparenza ▪ Individuano all'interno delle proprie strutture il o i Referenti della trasparenza ▪ Diffondono la conoscenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione all'interno delle strutture che dirigono ▪ Simolano la diffusione della cultura della trasparenza e delle buone prassi nelle proprie strutture ▪ Assumono la responsabilità di dare adempimento agli obblighi in materia di trasparenza loro assegnati e richiamati nella sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione ▪ Vigilano sulla corretta attuazione da parte dei loro collaboratori sia degli obblighi in materia di trasparenza sia degli adempimenti relativi alla gestione delle istanze di accesso civico e all'inserimento dei dati nel registro degli accessi
Referenti della trasparenza	▪ Presidiano la pubblicazione dei dati di competenza del proprio settore ▪ Verificano la qualità del dato pubblicato
Soggetto Responsabile Privacy	▪ Assicura il rispetto della normativa in materia di privacy per i dati pubblicati ▪ Verifica il contemperamento tra le esigenze di trasparenza e di tutela dei dati personali ▪ Supporta il personale dell'Ente nelle questioni interpretative in materia di privacy, in relazione alle informazioni e ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria
Dipendenti	▪ Collaborano all'attuazione delle misure di trasparenza previste per i processi in cui sono coinvolti ▪ Collaborano all'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al settore di appartenenza, prestando la massima attenzione all'elaborazione, al reperimento e alla trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale
Consiglio Comunale/Commissario	▪ Approva gli obiettivi strategici in materia di trasparenza
Giunta Comunale	▪ Approva il PIAO e in esso la sezione Trasparenza e i documenti per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione
Nucleo di Valutazione	▪ Verifica la coerenza della sezione Trasparenza del Documento di Pianificazione con gli obiettivi previsti nei documenti strategico-gestionali e nel piano della performance ▪ Effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza

In caso di violazione degli obblighi di pubblicazione **il RPCT provvede alla:**

- **segnalazione all'ufficio titolare dell'azione disciplinare delle eventuali richieste di accesso civico**, ovvero gli inadempimenti riscontrati rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c.5);
- **segnalazione agli organi di vertice politico e all' O.I.V. degli inadempimenti riscontrati** rispetto agli obblighi di trasparenza (art. 43 c. 5).

Per i compiti inerenti al funzionario delegato alla Trasparenza, si rinvia a quanto già esplicitato in precedenza a tal riguardo.

I Responsabili individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali, ovvero con i Capi Settore/Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare.

A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”

Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione ai Settori/Servizi dell'Ente è riportata nella specifica Tabella integrativa della presente Sezione degli Obblighi di Pubblicazione (<http://www.comune.valenzano.ba.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>), conforme alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata “Amministrazione trasparente”.

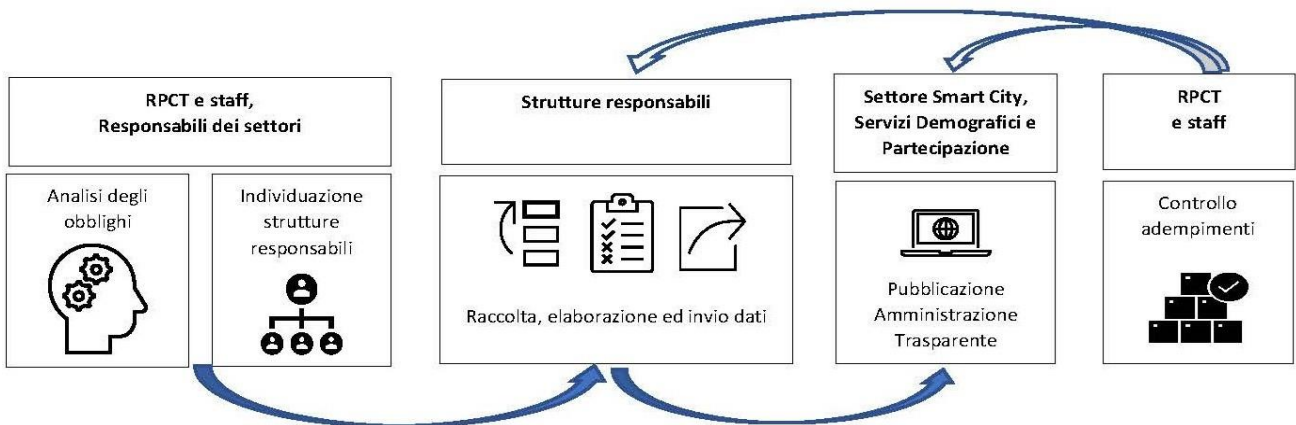
Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.
2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.
3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:

Il processo organizzativo



Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Responsabile di riferimento (tramite i referenti individuati), il quale dovrà provvedere all'inserimento di dati e documenti.

La pubblicazione on line deve essere effettuata in coerenza con quanto riportato nel decreto legislativo n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni e linee Guida ANAC e AGID, in particolare con le indicazioni relative ai seguenti argomenti:

- trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici;
- aggiornamento e visibilità dei contenuti;
- accessibilità e usabilità;
- classificazione e semantica;
- qualità delle informazioni e dei dati pubblicati;
- dati aperti e riutilizzo;

La pubblicazione deve avvenire, inoltre, tenendo conto delle disposizioni in materia di dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali.

Fa capo, in particolare alla diretta responsabilità di ciascun Responsabile di ciascun Settore e al Comandante della P.L. per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

integrità = conformità al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;

completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;

tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;

semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;

conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati; divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.

accessibilità = il decreto n. 33/2013 prevede “I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità”.

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione “Amministrazione trasparente” ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione “Amministrazione trasparente” la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente”, la data di aggiornamento, distinguendo quella di “iniziale” pubblicazione da quella del successivo aggiornamento. Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all’art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in “amministrazione trasparente” comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l’amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l’amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla anonimizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i dirigenti/responsabili (comma 2) e le notizie relative alle prestazioni rese e alla valutazione afferente coloro che sono addetti ad una funzione pubblica (comma 5).

Formato dei Dati

Al riguardo della qualità dei dati, l’ANAC ha inoltre evidenziato che con l’art. 6, co. 3 del D. Lgs. 97/2016 è stato inserito, ex novo, nel D. Lgs. 33/2013 il Capo I-Ter – «Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti», con l’intento di raccogliere al suo interno anche gli articoli dedicati alla qualità delle informazioni (art. 6); ai criteri di apertura e di riutilizzo dei dati, anche nel rispetto dei principi sul trattamento dei dati personali (artt. 7 e 7-bis); alla decorrenza e durata degli obblighi di pubblicazione (art. 8); alle modalità di accesso alle informazioni pubblicate nei siti (art. 9). Restano in ogni caso valide le indicazioni già fornite nell’allegato 2 della delibera ANAC 50/2013 in ordine ai criteri di qualità della pubblicazione dei dati, con particolare riferimento ai requisiti di completezza, formato e dati di tipo aperto.

Come precisato dalla Civit nell’allegato tecnico alla deliberazione n. 50/2013, è possibile utilizzare sia software Open Source (quali ad esempio Open Office) sia formati aperti (quali, ad esempio, .rtf per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo). Per quanto concerne il PDF – formato reso, con Reader, disponibile gratuitamente dal proprietario

– se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili.

Durata della Pubblicazione

La durata ordinaria della pubblicazione rimane fissata in cinque anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione (co. 3) fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14, co. 2 e art. 15 co. 4) e quanto già previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati: ai sensi dell'art 8, co 3, dal d.lgs. 97/2016 trascorso il quinquennio o i diversi termini sopra richiamati, gli atti, i dati e le informazioni non devono essere conservati nella sezione archivio del sito che quindi viene meno. Dopo i predetti termini, la trasparenza è assicurata mediante la possibilità di presentare l'istanza di accesso civico ai sensi dell'art. 5.

Aggiornamenti/Modifiche

Su ciascun Responsabile incombe l'obbligo di pubblicare, le modifiche/ variazioni/ aggiornamento dei dati/informazioni/documenti pubblicati "tempestivamente", da intendersi, comunque, entro 7 giorni lavorativi dal ricorrere del presupposto di pubblicazione, salvo termine diverso e più lungo stabilito nella Tabella All. 1) o dalla legge.

Il Responsabile della Trasparenza, avvalendosi del supporto tecnico operativo del Delegato alla Trasparenza, effettua una ricognizione semestrale dello stato di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" e segnala al Responsabile del Settore competente per materia le modifiche /aggiornamenti ritenuti necessari.

Il Responsabile si attiva provvedendo agli aggiornamenti richiesti entro venti giorni dalla richiesta del RPCT. Decorso infruttuosamente tale termine, il Responsabile della Trasparenza provvede a dare comunicazione all'OIV della mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione.

Monitoraggio

Alla corretta attuazione del PTCT anche in relazione alle misure di trasparenza concorrono, oltre al Responsabile della Trasparenza, il funzionario Delegato alla Trasparenza, i Responsabili i, le P. O., o in loro luogo, i singoli Capi Servizio e/ o Responsabili dei servizi comunali, i referenti delle pubblicazioni, e comunque ogni ufficio comunale e l'OIV.

Il Segretario Generale, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza e sulla scorta dei report/relazioni infrannuali trasmessi dal Delegato alla trasparenza al RPCT curerà con periodicità annuale la redazione di un sintetico report sullo stato di attuazione delle

misure di trasparenza, con indicazione delle criticità rilevate, anche alla stregua dei rapporti pervenuti, delle relative motivazioni e segnalando eventuali inadempimenti. L'OIV vigila sul monitoraggio degli adempimenti di pubblicazione di cui al presente Piano. Tenuto conto che l'Ente punta a integrare in maniera quanto più stretta possibile gli obiettivi del presente PTPCT con quelli del Piano delle Performance, in sede di redazione e validazione della relazione sulla Performance, l'O.I.V. dà atto anche dell'attuazione del presente PTPCT, per tutte le misure in esso previste.

Per consultare il PTPCT 2022 – 2024 del Comune di Valenzano ed esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, cliccare su link seguente:

<http://www.comune.valenzano.ba.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza>

02.03.07 Gestione dell'accesso civico

L'introduzione dell'istituto dell'accesso civico generalizzato nel nostro ordinamento rappresenta la principale novità del D. Lgs. n. 97/2016 correttivo del Decreto Trasparenza; sull'applicazione di questo istituto e sulle relative ricadute organizzative si sono concentrati gli sforzi dell'amministrazione comunale in questi ultimi anni.

Ecco, in sintesi, il percorso fatto per dare attuazione alle disposizioni normative e a quanto successivamente indicato dall'ANAC nelle Linee guida (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016) e dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circolare n. 2 del 30 maggio 2017):

La nuova procedura di accesso civico

In primo luogo, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata inviata a tutti i Responsabili di Settore, di Servizio e a tutti i Titolari di Posizione Organizzativa un'apposita comunicazione illustrativa della nuova procedura di accesso, chiedendo a ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze, di informare i propri collaboratori, al fine di adeguare le procedure interne a tutti gli uffici dell'Ente entro il termine previsto dalla legge.

Il Regolamento in materia di accesso civico

Nel Comune di Valenzano è stato adottato nell'anno 2019 un "Disciplinare in materia di Accesso Civico Semplice e Accesso Generalizzato" e nell'anno 2020 il "Regolamento per la Disciplina dell'Accesso agli Atti" (D.C.C. n. 68/2020), così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tiene conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, nel quale sono confermate le misure appresso indicate concernenti i profili procedurali e organizzativi.

TRASMISSIONE DELL'ISTANZA

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, oppure secondo le tradizionali modalità (consegna al protocollo generale o trasmissione a mezzo posta).

Essa è presentata e indirizzata alternativamente:

- al Responsabile dell'Ufficio Comunale che detiene i dati, i documenti o le informazioni oggetto di pubblicazione e/o di informazione;

- all'Ufficio Protocollo o all'URP (Ufficio Pubbliche Relazioni);
- al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, solo ove si tratti di accesso civico di cui al comma 1 (cioè, in relazione a dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria).

Nell'apposita sottosezione "altri contenuti-accesso civico" saranno aggiornate le modalità di esercizio di tale diritto e la modulistica.

In osservanza degli obblighi di legge, è stato istituito, con decorrenza dal 2020, il "Registro Unico dell'accesso civico", tenuto dal Delegato alla Trasparenza presso l'Ufficio Segreteria distinto in due Sottosezioni, una per l'accesso civico e l'altra per l'accesso civico generalizzato, nelle quali sono riportati gli esiti delle istanze che sono pubblicati anche annualmente in Amministrazione Trasparente.

Il registro è aggiornato annualmente a cura del Delegato alla trasparenza.

I Responsabili interessati, entro e non oltre 3 giorni lavorativi dall'arrivo dell'istanza di accesso civico o generalizzato, ove pervenuta direttamente al Loro ufficio, dovranno trasmettere al RPCT per conoscenza copia dell'istanza ricevuta e comunicare successivamente al RPCT, entro 5 giorni lavorativi, le misure adottate in corso d'anno di rispettiva competenza sulle istanze di accesso civico e generalizzato pervenute loro, affinché vengano inserite nel registro dell'accesso civico e pubblicate in Amministrazione Trasparente a cura del Delegato alla Trasparenza.

ISTRUTTORIA

Nei casi di accesso civico a dati, atti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, il Responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell'art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 e, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco/Commissario Straordinario) e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il Responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto accoglimento dell'istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

LIMITI ED ESCLUSIONI

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti contro-interessati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di contro interessati, ovvero nei casi di rifiuto, differimento o

limitazione occorre, invece, una articolata ed adeguata motivazione che deve fare riferimento ai casi e ai limiti dell'art. 5-bis.

Il comma 1 dell'art. 5-bis individua gli interessi pubblici la cui esigenza di tutela giustifica il rifiuto dell'accesso civico; il comma 2 individua gli interessi privati la cui esigenza di tutela, minacciata da un pregiudizio concreto, giustifica il rifiuto dell'accesso civico.

L'accesso è escluso, a priori, nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della legge n. 241 del 1990.

I limiti per i quali (motivatamente) l'accesso civico può essere rifiutato o differito discendono dalla necessità di tutela "di interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5-bis e precisamente:

1) evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico:

a) sicurezza pubblica e ordine pubblico; b) sicurezza nazionale; c) difesa e interessi militari; d) relazioni internazionali; e) politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato; f) indagini su reati; g) attività ispettive;

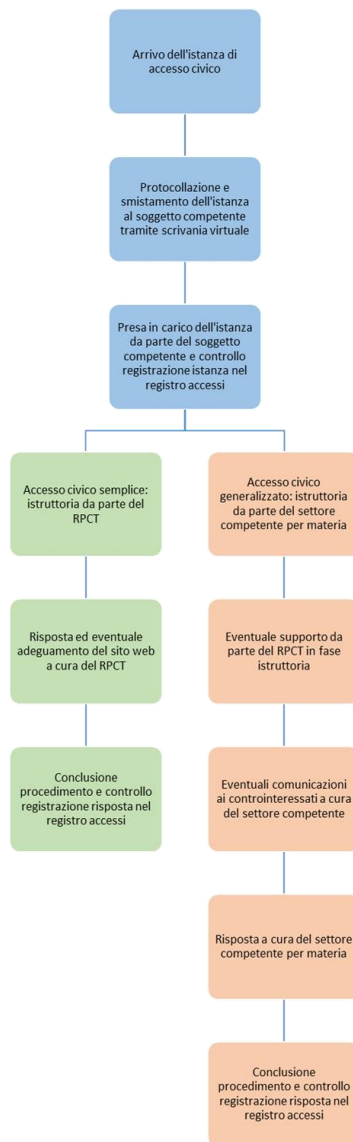
2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

a) protezione dei dati personali; b) libertà e segretezza della corrispondenza; c) tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d'autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

Con Deliberazione n. 1309 e n. 1310 del 28.12.2016, l'ANAC, d'intesa con il Garante per la protezione dei dati personali, ha emanato specifiche Linee Guida recanti indicazioni ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art 5, co. 2 del D. Lgs. 33/2013 (comma 6), cui si rinvia.

Ai sensi dell'art. 46 "il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Processo organizzativo per la trattazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato



RIMEDI

Il comma 7 dell'art. 5 prevede che nelle ipotesi di mancata risposta entro il termine di 30 giorni (o in quello più lungo nei casi di sospensione per la comunicazione al controinteressato), ovvero nei casi di diniego totale o parziale, il richiedente può presentare entro trenta giorni, a pena di irricevibilità, richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che decide con provvedimento motivato entro 20 giorni. In ogni caso, l'istante può proporre ricorso al TAR ex art. 116 del c.p. a. sia avverso il provvedimento dell'amministrazione che avverso la decisione sull'istanza di riesame.

Il comma 8 prevede che il richiedente possa presentare ricorso anche al difensore civico, con effetto sospensivo del termine per il ricorso giurisdizionale ex art. 116 del c.p. a. Nel caso di specie, non essendo l'Ente dotato di difensore civico, il ricorso può essere proposto al difensore civico provinciale o regionale.

02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale

Obiettivo del Progetto dell'ANAC "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza" è rendere disponibile un insieme di indicatori in grado di misurare il rischio di corruzione nei territori.

Grazie al progetto l'Autorità ha individuato una serie di indicatori di rischio corruzione utili per sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della Pubblica Amministrazione.

Il progetto Misurazione del rischio di corruzione rende disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori funzionano come red flags o alert che si accendono quando si riscontrano una serie di anomalie: ad esempio come le spie del cruscotto di un'auto o i software di rilevazione di un antivirus.

Gli indicatori possono essere considerati come dei campanelli d'allarme o dei red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. In questo modo permettono, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione dei watchdog della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica.

La definizione degli indicatori è stata promossa attraverso un percorso partecipato e strutturato, coinvolgendo diversi attori istituzionali, accademici, del mondo della ricerca ed esponenti di organizzazioni non governative. L'Autorità ha lavorato per integrare quante più fonti dati possibili e utili al calcolo di indicatori - tra cui la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), che è gestita da Anac e che rappresenta la principale fonte informativa sugli appalti pubblici - e per progettare metodologie di calcolo e di contestualizzazione degli indicatori.

Il progetto migliora la disponibilità e l'utilizzo di dati e indicatori territoriali sul rischio di corruzione, e più in dettaglio contribuisce ad aumentare l'offerta di statistiche territoriali e a sviluppare una metodologia di riferimento per la misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale.

Nel Progetto sono stati individuati 3 Tipologie di indicatori:

- Contesto;
- Appalti;
- Comunali.

Indicatori Comunali

Gli indicatori di rischio a livello comunale raggruppano possibili variabili o indicatori significativamente associati al verificarsi di episodi di corruzione a livello di singola amministrazione. Per questi cinque indicatori l'analisi è stata condotta sui comuni con popolazione pari o superiore ai 15.000 abitanti.

Gli indicatori di rischio a livello comunale sono stati individuati sulla base dell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente collegabili ai fenomeni corruttivi ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione, reperiti nelle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

Gli indicatori derivano da un articolato lavoro di ricerca consistito, in un primo momento, nell'individuazione di indicatori "potenzialmente" collegabili ai fenomeni corruttivi sulla base della rassegna della letteratura e, in un secondo momento, nell'analisi statistica delle relazioni esistenti tra indicatori potenzialmente interessanti (reperiti da fonti varie) ed episodi di corruzione verificatisi a livello di singola amministrazione.

Le informazioni sugli eventi corruttivi sono state reperite attraverso la raccolta e consultazione delle schede delle relazioni dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) relative al quinquennio 2015-2019, pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali delle amministrazioni comunali studiate.

A questo riguardo, è opportuno evidenziare che, per identificare le amministrazioni caratterizzate da fenomeni corruttivi, si è tenuto conto sia dei comuni che hanno riportato episodi di corruzione propriamente detti (sezione 2B della relazione), sia di quei casi in cui nelle amministrazioni sono stati rilevati degli accadimenti penalmente o disciplinarmente rilevanti e in qualche modo riconducibili al fenomeno della corruzione (sezione 12A della relazione), mantenendo la distinzione tra le due categorie.

Il fenomeno della corruzione comprende diversi aspetti, al fine di analizzarlo in questa sezione sono stati identificati cinque indicatori a livello comunale:

- l'indicatore che segnala il rischio di contagio del comune considerato. La presenza nella provincia di comuni con casi di corruzione che contribuisce a determinare il rischio di corruzione poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso";
- l'indicatore che rileva se il comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia;

- l'indicatore che segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.
- l'indicatore che segnala il livello di benessere socioeconomico
- l'indicatore che approssima la dimensione e la complessità organizzativa del comune che, a sua volta, contribuisce a determinarne il rischio di corruzione.

Cinque gradazioni di colore

All'intensificarsi della colorazione corrisponde un più elevato valore dell'indicatore. I Comuni sono stati suddivisi in gruppi sulla base di apposite classi di valore determinate attraverso il calcolo dei quintili, ossia attraverso il calcolo di specifici indici di posizione che identificano i valori di una distribuzione che permettono di suddividere la popolazione statistica di riferimento in cinque gruppi di uguali dimensioni.

Le Aree Bianche corrispondono ad un'assenza del fenomeno (non sono presenti i Comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti).

Rischio di contagio

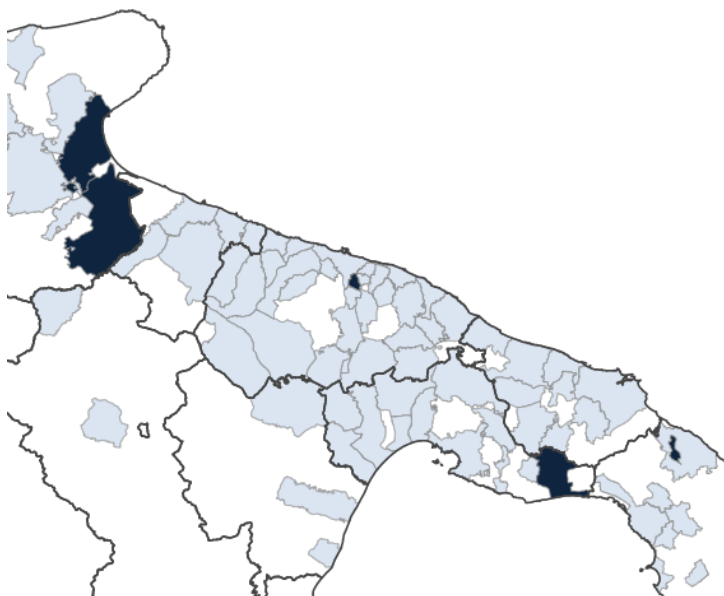
Percentuale di comuni appartenenti alla medesima provincia interessati da episodi di corruzione nell'anno di riferimento. L'indicatore segnala il rischio di contagio del Comune considerato.

La presenza nella Provincia di Comuni con casi di corruzione contribuisce a determinare il rischio di corruzione, poiché la corruzione è un fenomeno "contagioso".



Scioglimento per mafia

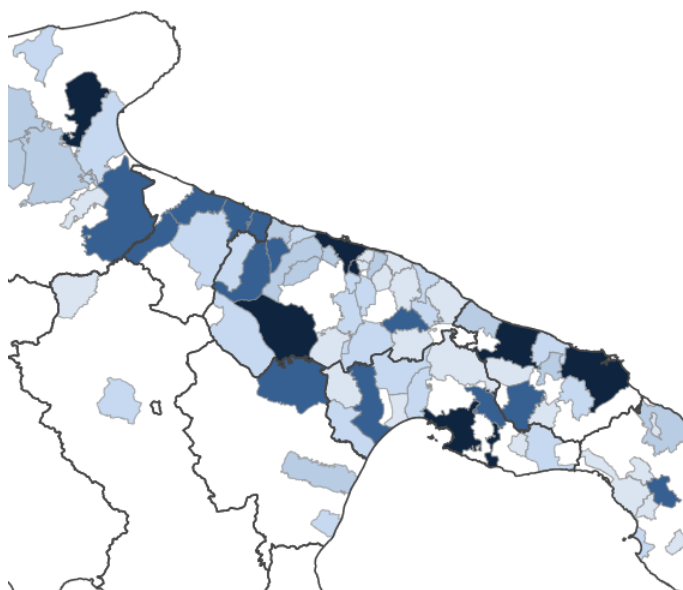
L'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento. L'indicatore, quindi, segnala una situazione di degrado istituzionale che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Addensamento sotto soglia

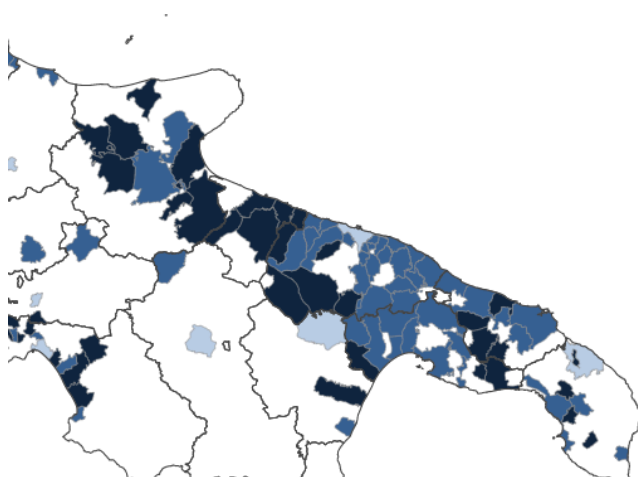
Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. I dati sono tratti dalla Banca Dati nazionale dei contratti pubblici.

L'indicatore segnala la possibilità di un comportamento volto a non oltrepassare le soglie previste dalla normativa al fine di eludere il maggior confronto concorrenziale e controlli più stringenti che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



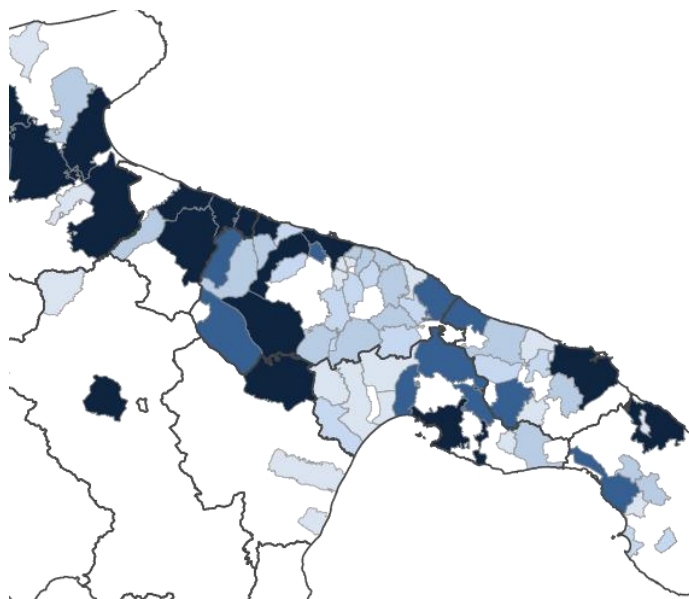
Reddito imponibile pro capite (Euro)

L'indicatore rileva, nell'anno di riferimento, il reddito medio dei residenti nel Comune considerato. I dati sono tratti dalle dichiarazioni fiscali. L'indicatore segnala il grado di benessere socioeconomico che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Popolazione residente al 1° gennaio (Abitanti)

Popolazione residente al 1° gennaio dell'anno di riferimento. L'indicatore approssima la dimensione e la complessità organizzativa del Comune che, a sua volta, contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Di seguito riportiamo gli indicatori rilevati dall'ANAC per l'anno 2019 per il Comune di Valenzano.

Indicatori Comunali - Visione per Comune

Attento! In questo cruscotto sono analizzati i 745 Comuni italiani aventi popolazione uguale o superiore a 15.000 abitanti. Nel filtro puoi trovare solamente i Comuni appartenenti a questa categoria.

Applica filtri

Comune:

Valenzano

Anno:

2019

Rischio di contagio

[Percentuale]

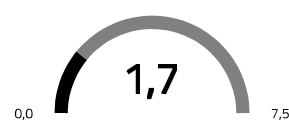


Scioglimento per mafia

Il Comune di Valenzano è stato sciolto per mafia nel 2019?



Addensamento sotto soglia



Reddito imponibile pro capite

[Euro]



Popolazione residente al 1° gennaio

[Abitanti]

Numero di abitanti:

17.496

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

03.01. Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale (o al Commissario Straordinario). Spetta inoltre alla Giunta Comunale (o al Commissario Straordinario) la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative.

L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai responsabili apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

La responsabilità della direzione dei Settori, dei Servizi, delle Unità specialistiche e/o delle Unità di progetto eventualmente istituiti dall'organo di governo è affidata a un Responsabile con E.Q.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

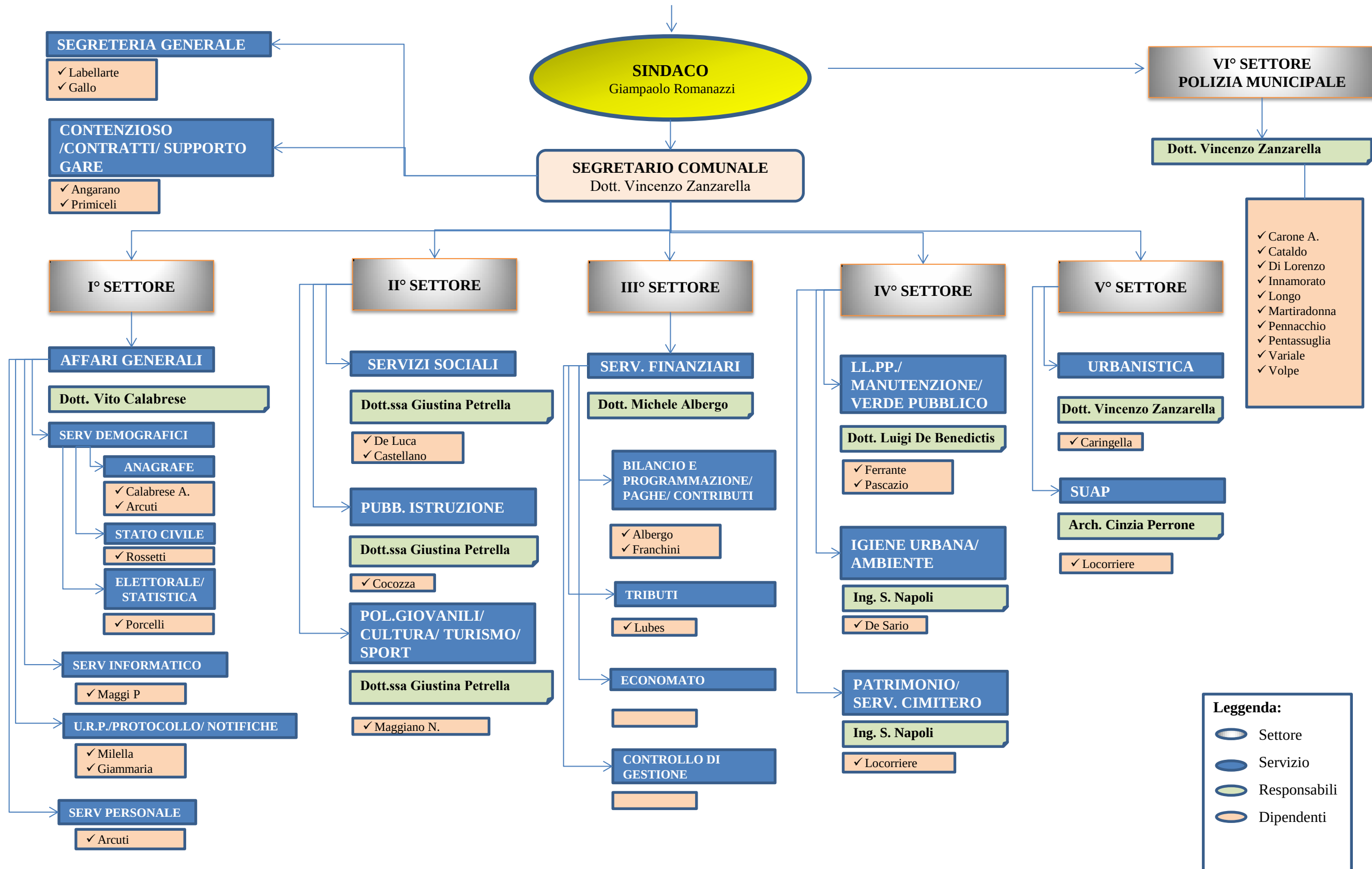
Segreteria Generale, Servizio Contenzioso /Contratti/ Supporto Gare, I° Settore (Affari Generali-Servizi Demografici-Servizio Informatico- U.R.P./Protocollo/ Notifiche-Servizio Personale), II° Settore (Servizi Sociali- Pubblica Istruzione- Politiche Giovanili/ Cultura/ Turismo/ Sport), III° Settore (Servizi Finanziari), IV° Settore (LL.PP./ Manutenzione/ Verde Pubblico- Igiene Urbana/ Ambiente- Patrimonio/ Servizio Cimiteriali), V° Settore (Urbanistica- SUAP), VI° Settore (Polizia Municipale).

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.



Comune di Valenzano



03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

In coerenza con il CCNL 2019-2021, recentemente sottoscritto, il nuovo sistema di classificazione sarà articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

-  Area degli Operatori;
-  Area degli Operatori esperti;
-  Area degli Istruttori;
-  Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione potranno essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ". Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definitive (meglio specificate nell'Allegato A del CCNL 2019-2021) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Il personale dell'ente presente all'1.1.2022 articolato per categoria giuridica e profili professionali risulta essere il seguente:

Categoria Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti	Note
Dir.	Dirigenti	0	
D	Funzionario / Istruttore Direttivo	8	
C	Istruttore / Agente P.M.	21	
B	Esecutore	5	
A	Operatore Custode / Operatore Servizi Vari	1	
Totale		35	

Per consultare la Dotazione Organica del Comune di Valenzano utilizzare il seguente link:

<http://www.comune.valenzano.ba.it/amministrazione-trasparente/personale/dotazione-organica>

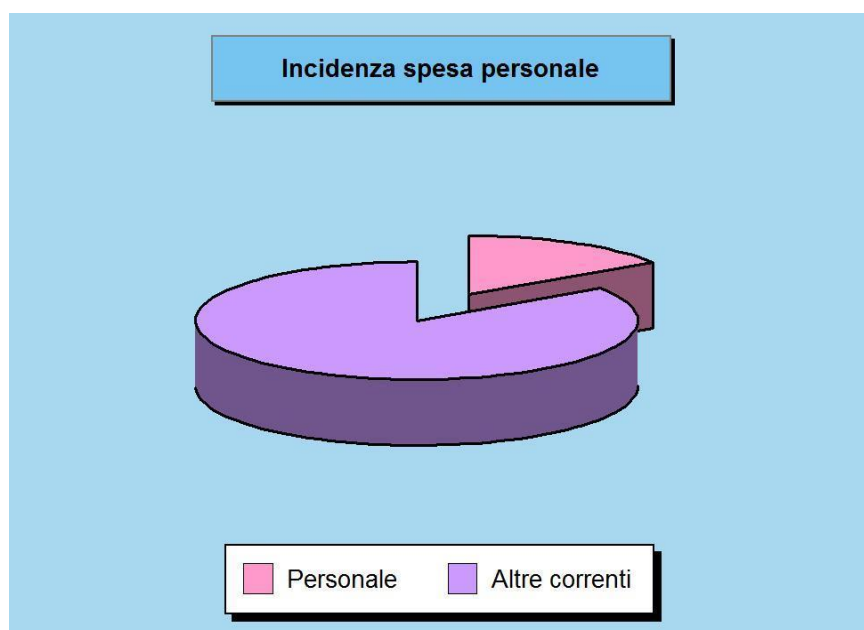
Di seguito si riporta la Dotazione Organica dell'Ente come da ultima approvazione.

Personale complessivo

Cod.		organica	effettive
A	Operatore Amministrativo	1	1
B	Collaboratore Amministrativo	9	2
B	Esecutore Amministrativo	11	2
C	Istruttore Amministrativo	13	11
C	Istruttore Capo Vigilanza	3	1
C	Istruttore ragioniere	2	1
C	Istruttore sovrintende Vig.	12	10
C	Istruttore Tecn. geometra	2	1
C	Istruttore Tecnico Ammin.to	1	0
D	Istruttore Direttivo Amm.vo	13	1
D	Istruttore Direttivo Ass. Soc	2	1
D	Istruttore Direttivo Contabile	1	1
D	Istruttore Direttivo Serv Soc	1	1
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3	3
D	Istruttore Direttivo Vigilanza	1	0
D	Istruttore Direttivo Archit.	1	1
D	Istruttore Direttivo Ingegnere	1	1
D	Istruttore Direttivo Rag. Dir	1	1
D	Istruttore Diret.Vig. Comandante	1	1
Personale di ruolo		79	40
Personale fuori ruolo			1
		Totale	41

Forza lavoro e spesa corrente

Composizione forza lavoro	Numero	
Personale previsto (dotazione organica)		79
Dipendenti in servizio: di ruolo		40
non di ruolo		1
Totale personale		41
Incidenza spesa personale	Importo	
Spesa per il personale	1.814.392,45	
Altre spese correnti	9.802.840,57	
Totale spesa corrente	11.617.233,02	
Incidenza % delle Spese per il Personale	15,62%	



03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

Il Comune di Valenzano, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento: a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c. ai singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale); d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali). Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance. Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Sindaco/Commissario per il Segretario Generale;
- b) dell'OdV e del Sindaco/Commissario per i Dirigenti/Responsabili titolari di P.O.;
- c) dai Responsabili e P.O. per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi: a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O sia semplici che complesse); b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi); c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, oggetto di misurazione da parte dell'Organismo, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito in particolare dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b) contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c) capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i dirigenti e P.O.)
- d) comportamenti, che attengono al “come” un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Per il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Piano Performance riporta al suo interno la mappatura dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente, specificando categorie e profili.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

Per i Dirigenti/Segretario Generale la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;
- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Dirigente apicale;
- capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Per il personale non dirigenziale, la performance individuale viene determinata dai seguenti fattori:

- risultati, risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i risultati individuali);
- contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto;
- per le P.O., capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- comportamenti (individuali).

Con le recenti modifiche normative viene rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa ai sensi dell'art. 19 bis del D. lgs 150/2009 e s.m.i.

L'Organismo di valutazione definisce le modalità attraverso le quali i cittadini e gli utenti finali delle amministrazioni possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, anche esprimendo direttamente all'O.I.V. il proprio livello di soddisfazione per i servizi erogati.

Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'O.I.V. con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Sindaco la valutazione dei Responsabili dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato.

Le posizioni organizzative/alte professionalità sono state graduate e correlate a valori economici delle retribuzioni di posizioni, secondo il Regolamento CCNL 2016-2018.

("Regolamento del nuovo sistema di Misurazione e Valutazione delle performance. Approvazione", approvato con Deliberazione di G.M. n. 110 del 29/10/2014).

03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione, in coerenza con quanto disposto dal nuovo CCNL 2019 – 2021, Titolo VI Lavoro A Distanza - Capo I, Lavoro Agile e Capo II, Lavoro da remoto, sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile del Comune di Valenzano;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile

Il Comune di Valenzano intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente, nelle more della messa a regime del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019 -21 che disciplinerà [previo confronto in sede locale di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. I) del nuovo CCNL 2019-2021], l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile nel Comune di Valenzano

L'esperienza del Lavoro Agile nel Comune di Valenzano durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1^a dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha fatto registrare, sostanzialmente, un esito alquanto positivo.

Conseguentemente al D.L. 19 maggio 2020, n. 34, cd. "decreto rilancio", i dipendenti del Comune di Valenzano, con ordinanza Sindacale, sono stati collocati in Smart Working per il 50% delle ore settimanali, ad eccezione di coloro che si occupavano dell'erogazione di Servizi indifferibili. Tale assetto è stato confermato e articolato dal Responsabile del Servizio Personale, che con propria disposizione ha riorganizzato le modalità operative dei singoli Servizi, a seconda delle esigenze operative degli stessi.

In data 30/04/2021, è stato emanato il D.L. n. 56, "Disposizioni urgenti in materia di "Termini legislativi", il quale ha modificato il comma 1 dell'art. 1 del D.L. n. 34/2020, stabilendo che, sino alla definizione della disciplina del Lavoro Agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti e comunque non oltre il 31/12/2021, i Comuni organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei Servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il Lavoro Agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera "b" del medesimo art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e comunque a condizione che l'erogazione dei Servizi rivolti ai cittadini ed imprese, avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

È, pertanto, venuto meno l'obbligo della quota minima del 50% del personale in modalità agile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendosi che sino a dicembre 2021 si poteva adottare lo smart working con procedure semplificate e senza soglie minime, mentre, dal 2022, nei POLA la percentuale minima obbligatoria di lavoro in modalità agile passa dal 60 al 15%.

Il che significa che presso le Pubbliche Amministrazioni, **a far data dal 01/01/2022 ALMENO il 15% del personale dovrà essere collocato in smart working**, laddove rientrante nell'elenco dei dipendenti addetti ad attività di natura smartabile.

Nelle more di approvazione del POLA, i Responsabili del Comune di Valenzano hanno comunicato ai propri dipendenti che la prestazione di lavoro in modalità agile passa da ordinaria a residuale e hanno chiamato i dipendenti alla regolare ripresa di servizio in presenza fisica, tranne che per specifiche categorie, che potranno continuare ad avvalersi dello smart working, su propria richiesta semplificata e previa autorizzazione del proprio Responsabile, secondo la disciplina del **Regolamento comunale approvato con D.G.M. n. 33 del 16/03/2020**. In particolare si tratta di:

1. Dipendenti portatori di patologie che li rendono più esposti al contagio da Covid-19, su presentazione di apposita documentazione rilasciata dal SSN, attestante lo stato di salute;
2. Dipendenti che risiedono a più di 30 km di distanza dalla sede del posto di lavoro;
3. Dipendenti in stato di gravidanza;
4. Dipendenti che hanno terminato il periodo di congedo di maternità da meno di tre anni, di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001;
5. Dipendenti con figli in condizione di disabilità grave (accertata ai sensi della legge 104/92, art. 3, c. 3);
6. Dipendenti, genitori di figli minori, sui quali gravano difficoltà di gestione degli stessi a causa della contrazione dei servizi per l'infanzia (quali ad esempio asili nido e scuole per l'infanzia).

Detto Regolamento deve intendersi etero integrato dalla disposizione di cui all'art. 2 del D.L. 13 marzo 2021 n. 30, convertito nella legge 6 maggio 2021 n. 61, sul "lavoratore dipendente genitore di figlio minore di anni 16".

Mappatura delle “Attività Smartabili”

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle “Attività Smartabili”. Il Comune di Valenzano ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell'Ente. A ciascun Dirigente/Responsabile di Settore è stato, infatti, richiesto di individuare, all'interno del proprio Settore, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere “smartabili”, cioè compatibili (anche parzialmente ed anche rivedendo l'articolazione del lavoro giornaliera e settimanale) con il lavoro agile da remoto e di indicare le unità di personale ad esse assegnate.

Mappatura delle attività



La mappatura dei processi/attività ha avuto come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità “agile” e rappresenta, altresì, uno step fondamentale e propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile “emergenziale”, con l’obiettivo principale del “distanziamento sociale”, al lavoro agile “ordinario”, che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro.

Ovviamente le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macro funzione, comprese quelle trasversali, sono stati così identificati:

- i seguenti n. 9 fattori per la definizione del grado di smartabilità delle macrofunzioni:

Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo?	Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?
Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza?	Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?
Grado di digitalizzazione (Oggettiva).	Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L' hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza?
Grado di digitalizzazione (Soggettiva).	Qual è livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?
Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza.	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?
Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza.	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto, tenuto conto anche delle fasce di contattabilità?
Il processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?	Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività.
Grado di misurabilità in termini di risultato.	Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi.
Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale.	L'autonomia è elemento essenziale ai fini della gestione del lavoro agile.

- Il grado di “smartabilità” rispetto a fattori/caratteristiche “concrete” delle procedure e delle attività riconducibili alla stessa.

I gradi di smartabilità individuati sono i seguenti:

Grado	Descrizione
0	Non smartabile
0,50	Smartabile limitatamente
1	Smartabile parzialmente
1,5 - 2	Smartabile

I Servizi/processi evidenziati come maggiormente facilitati al lavoro da remoto sono:

- Segreteria e affari generali;
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione;
- Servizi Sociali/Servizi alla Persona;
- Pianificazione, Viabilità ed Edilizia Pubblica e Privata.

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) e/o i dipendenti organizzati su turni non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi ha permesso al Comune di Valenzano di individuare il livello di “smartabilità” dei macro processi e quindi di disporre di una prima base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti.

L'approccio al lavoro agile si è basato sulla definizione di gruppo di lavoro come “Smart team”. Il team di norma coincide con il Servizio. Si è trattato, quindi, di riorganizzare le assegnazioni dei processi, attività e compiti prevedendo team di lavoro in grado di alternare presenza in ufficio a lavoro agile, al fine di garantire a tutti i collaboratori di quel Servizio o Ufficio l'opportunità di rendere una parte della prestazione di lavoro a distanza.

Il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, tiene conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza. Ciò determina la possibilità in capo ad esso responsabile di definire i giorni massimi autorizzabili in lavoro agile secondo fasce di parziale smartabilità, prevedendo ad esempio una cadenza bi-settimanale. Sono fatte salve situazioni specifiche per le quali il responsabile potrà assumere decisione motivate anche eventualmente discostandosi dai parametri sotto indicati:

Attività	Parametro	
Parzialmente Smartabili o Smartabili	0,5	1 giorno di SW ogni due settimane
	1	1 giorno alla settimana
	1,5	3 giorni ogni due settimane
	2	2 giorni alla settimana

Gli Accordi individuali avranno di norma durata triennale nella prima fase di applicazione del presente Piano, fatta salva la possibilità da parte del dirigente/responsabile di disporre diversamente in caso di necessità.

Nel primo anno di applicazione del Piano vengono individuati i Team Smart e i parametri di applicazione che seguono:

Macro Organizzazione		SMART TEAM	Parametro
Area/Settore	Servizio		
Area Finanziaria. Bilancio e Risorse	Servizi Finanziari	Servizi Finanziari	1 – 1
	Servizio Programmazione e Controlli	Servizio Programmazione e Controlli	1 – 1
	Entrate	Entrate	0,5 – 1
Gestione economica e previdenziale del personale Gestione giuridica del personale Gare e contratti	Gestione economica e previdenziale del personale	Gestione economica e previdenziale del personale	0,5 – 1
	Gestione giuridica del personale	Gestione giuridica del personale	1 – 2
	Gare e contratti	Gare e contratti	1 – 2
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	Servizi Istituzionali	Servizi Istituzionali	1 – 2
	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	1 – 2
	Servizi Demografici (solo se il personale addetto non è infungibile e solo nei pomeriggi di martedì e giovedì)	Servizi Demografici	0,5 – 0,5
Servizi al Territorio	Servizio Lavori pubblici	Servizio Lavori pubblici	0,5 - 1
	Mobilità	Mobilità	1 – 1
	Ambiente	Ambiente	1 – 1
	Edilizia Pubblica e Privata	Servizio SUA	1 – 1
Servizi Informatici	Sistemi informativi e agenda digitale	Sistemi informativi e agenda digitale	1 – 2
Area Servizi alla Persona	Servizi Sociali – Servizi scolastici	Servizi Sociali – Servizi scolastici	1 – 2
	Cultura e Sport	Cultura e Sport	1 – 2
Segretario Generale	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	1 – 2

Naturalmente, tenuto conto della cornice normativa vigente e della necessaria coerenza ed interdipendenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell'Ente, la mappatura e la strutturazione dei Team Smart dovranno essere aggiornate annualmente.

Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa.

L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

1) **Salute organizzativa.**

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto "lavoro agile" e le competenze professionali previste per il Segretario, i Funzionari e/o Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all'aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatori che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE		
RESPONSABILITA'	Dirigente / Titolare PO	Dipendente/ smart worker
	• revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell'unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all'organizzazione	• capacità di auto organizzare i tempi di lavoro
		• flessibilità nello svolgimento dei compiti assegnati e nelle modalità di rapportarsi ai colleghi
	• definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti	• orientamento all'utenza
	• monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente	• puntualità nel rispetto degli impegni presi
	• feed-back al gruppo sull'andamento delle performance di gruppo e di UO	• rispetto delle regole/procedure previste
	• feed-back frequenti ai dipendenti sull'andamento delle loro performance	• evasione delle e-mail al massimo entro n. x giornate lavorative
	• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non	• presenza on line in fasce orarie di contattabilità da concordare in funzione delle esigenze, variabili, dell'ufficio
	• capacità di delega	• disponibilità a condividere con una certa frequenza lo stato avanzamento di lavori relativi a obiettivi/task assegnati
		• disponibilità a condividere le informazioni necessarie con tutti i membri del gruppo

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE		
COMUNICAZIONE	Dirigente / Titolare PO	Dipendente/ smart worker
	• attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, grado di partecipazione, ecc.)
	• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)	• comunicazione scritta non ambigua, concisa, corretta
	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)	• comunicazione orale chiara e comprensibile
	• attenzione all'efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)	• ascolto attento dei colleghi
	• ascolto attento dei colleghi	• assenza di interruzioni

2) Salute professionale.

Il Comune di Valenzano, come già detto, ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso dovrà essere meglio accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse.

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività;

- Competenze digitali (di cittadini e lavoratori della Pubblica Amministrazione);
- Cittadinanza digitale (servizi online per cittadini e imprese);
- Infrastrutture;

L'Ente continuerà, anche con la somministrazione di un questionario on line, a rilevare le competenze di base e il Digital Mindset della popolazione lavorativa su quattro ambiti: attitudine al digitale, propensione al cambiamento, innovazione e pro attività, attitudine alla relazione. In questo modo saranno meglio individuati i facilitatori digitali, responsabili e dipendenti con il compito di supportare i colleghi nel lavoro agile.

3) Salute digitale

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

1. lo Sportello digitale per il cittadino, il professionista e l'impresa;
2. la Comunicazione digitale.

Programmazione degli Sviluppi tecnologici

L'Ente, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi ed il lavoro agile, provvederà ad operare una costante ottimizzazione degli strumenti, anche attraverso un upgrade di tutte le connessioni e le applicazioni di comunicazione e scambio utilizzate.

Il Comune di Valenzano, inoltre, avvierà un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

Indicatori di sviluppo del Lavoro agile

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2023:

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI		Fase avvio 01/02/2022	Target 2022
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale	
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale	
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Organizzare sistema di ticket per assistenza	
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante	
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	5) % responsabili/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	40%	60%
	6) % responsabili/posizioni organizzative che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	20%	35%
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	20%	35%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		
	11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie		

Requisiti Tecnologici

Il Comune di Valenzano adotta, già da tempo, sistemi informatici che consentano a soggetti esterni abilitati (tipicamente aziende informatiche fornitrici di servizi all'ente) l'accesso ad alcuni server per interventi di manutenzione. I dispositivi hardware, gli applicativi software e le procedure adottate, per gestire tali collegamenti, si basano su meccanismi in grado di garantire un elevato livello di sicurezza e controllo.

Il collegamento è effettuato mediante VPN criptata e vengono mantenuti i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate. Forti di questa esperienza, i Servizi informatici del Comune sono stati capaci, in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile. È stato inoltre constatato che il metodo più rapido - che allo stesso tempo garantisce la maggior produttività per i dipendenti - è quello di consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede. È stato altresì affrontato il problema della sicurezza legata all'utilizzo di strumentazione privata di proprietà del lavoratore. Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori di Giunta e Consiglio, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

Un elemento che potrebbe favorire in maniera significativa l'impiego del lavoro agile è l'utilizzo di applicativi in cloud, ovvero disponibili direttamente in internet.

Il Comune di Valenzano dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software che gestiscono i flussi documentali;
- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

Vengono individuati sviluppi riguardanti i seguenti strumenti:

- Migrazione parziale in Piattaforma "Parsec".

Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale

La formazione sarà orientata prevalentemente al lavoro agile, al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta indispensabile anche per i Responsabili di Settore/Servizio/Ufficio, investiti dal compito di far funzionare l'apparato burocratico in una forma innovativa, che accelera inevitabilmente anche il passaggio dal cartaceo al digitale.

Strumenti di Rilevazione e di Verifica Periodica.

La logica del lavoro agile richiede una maggiore attenzione al perseguimento dei risultati, piuttosto che alla durata della giornata lavorativa. Ciò implica l'attivazione di meccanismi di responsabilizzazione del lavoratore in merito ai risultati da raggiungere e comporta un maggior grado di autonomia rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro in presenza.

Il lavoro agile, se ben organizzato, rappresenta inoltre una leva motivazionale che determina un miglioramento progressivo delle performance individuali e della performance organizzativa sia con riferimento ai singoli settori che all'Amministrazione complessivamente considerata. Strumenti di monitoraggio e verifica da parte dei Responsabili dei Settori/Servizi autonomi sono il cartellino, che viene timbrato telematicamente dal singolo dipendente, inserendo la causale e il verso (entrata/uscita); il report delle attività svolte, che il dipendente deve inviare quotidianamente al proprio responsabile; i contatti telefonici, finalizzati a verificare che il dipendente sia effettivamente reperibile nelle fasce orarie stabilite.

Progetto Individuale di Lavoro Agile

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un Progetto Individuale di lavoro agile. Il Progetto, che il Responsabile definisce d'intesa con il dipendente, stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report giornalieri da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il Responsabile e il dipendente per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Responsabile dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Responsabile e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti possono essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Responsabile con il Piano Esecutivo di Gestione che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Responsabile deve quindi monitorare l'avanzamento dei Progetti, secondo le modalità e scadenze concordate; il dipendente deve produrre report giornalieri attraverso i quali rendicontare i risultati raggiunti.

La valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in lavoro agile sia al Responsabile che coordina il Progetto. Inoltre risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

Prestazione di lavoro in modalità agile

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dagli artt. 32 e 35 del CCNL del 21/5/2018, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

Valutazione della Performance

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente.

In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi

e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Responsabile rispetto al lavoro agile riguarda tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post).

Il ruolo del Responsabile risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione, attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

Potere direttivo e disciplinare

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare del Comune di Valenzano, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Valenzano e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal sopra citato Codice di comportamento, sono le seguenti:

- a) Reperibilità del lavoratore agile durante le fasce di contattabilità, tramite risposta telefonica o computer;
- b) Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- c) Rendicontazione giornaliera dell'attività svolta, in un'ottica di miglioramento della pianificazione, dell'accountability e di responsabilizzazione verso i risultati.

Disposizione Finale

Il presente Piano integra le norme di adeguamento della disciplina relativa al lavoro agile, art. 11-bis, D. L. n. 52 del 22/04/2021 “Disposizioni urgenti in materia di Lavoro Agile”, approvate con Deliberazione della Giunta Comunale n. 114 del 14/09/2021.

Relativamente alla percentuale minima di personale da collocare in “smart working”, si precisa che nelle innanzi citate disposizioni tale percentuale è fissata nel 20% max, fermo restando che si fa, in ogni caso, rinvio a quanto definito nel contratto collettivo nazionale del lavoro 2019 - 2021, fatti salvi eventuali atti organizzativi e/o indirizzi specifici dell'Amministrazione e in ogni caso nel rispetto del principio della rotazione annuale dei dipendenti da collocare in smart working (come già innanzi detto).

03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

03.03.01 Programmazione delle risorse umane

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2022-2024 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario temperare 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, che la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento. I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro. In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e responsabile al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione.

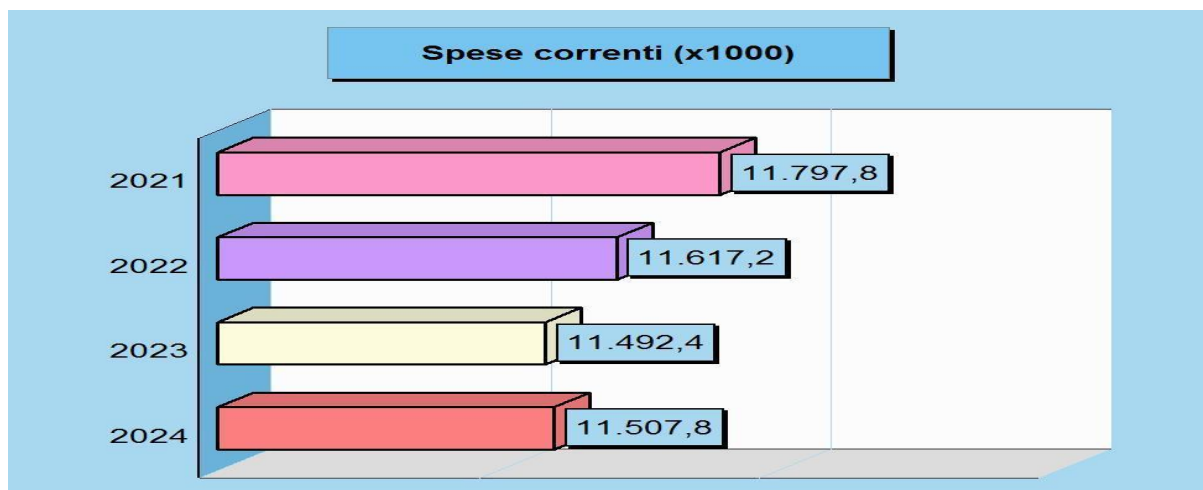
Al momento, ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il rapporto tra spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (per gli anni 2018, 2019 e 2020), al netto del F.C.D.E. come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 15,62%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, Tabella 1.

L'Ente, peraltro, dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 346.335,53, in base alla Tabella 2 (19% di euro 1.822.818,59, spesa personale registrata nel 2018).

Il suddetto incremento di spesa consente di rispettare comunque il valore soglia (27%) di cui alla Tabella 1 ($1.822.818,59 + 346.335,53 \text{ euro} = 2.169.154,12 - 2.169.154,12 / 10.576.651,19 = 20,50\%$), per cui l'incremento massimo di spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno 2022, in attesa dell'approvazione del rendiconto anno 2021, è pari ad € 346.335,53, con la conseguenza che l'incremento potenziale ed incremento effettivamente attuabile coincidono

Il fabbisogno di personale 2022-2024, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2022-2024, evoluzione evidenziata nella tabella sottostante ed in quelle seguenti.

Forza lavoro e spesa per il personale				
	2021	2022	2023	2024
Forza lavoro				
Personale previsto (in pianta organica o dotazione organica)	79	79	79	0
Dipendenti in servizio: di ruolo	37	40	40	40
non di ruolo	0	1	1	1
Totale	37	41	41	41
Spesa per il personale				
Spesa per il personale complessiva	1.956.869,11	1.814.392,45	1.891.065,17	1.891.065,17
Spesa corrente	11.797.824,93	11.617.233,02	11.492.365,92	11.507.829,66



Per questa sottosezione, si rimanda interamente alla Deliberazione di G.M. n. 18 del 01/03/2022. di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024.

L'Ente, del resto, ha deciso di valorizzare le professionalità interno a questo ente, attraverso il ricorso a procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (decreto Madia), come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe per l'anno 2020) e ai sensi dell'art. 3 del D.L. 80/2021.

In caso di modifica del Piano Occupazionale non si procede con la modifica del PIAO che sarà aggiornato annualmente come previsto dalla vigente disciplina.

Il Piano Occupazionale per l'Anno 2022 rispetta le riserve dei posti di cui all'art. 1014 del D. Lgs n. 66/2010.

La spesa prevista per il personale nell'anno 2022 ammonta a complessivi €1.711.072,40, al netto dell'IRAP. La spesa prevista per il personale nell'anno 2023 ammonta a € 1.791.000,10, al netto dell'IRAP, mentre per l'anno 2024 ammonta a € 1.791.000,10, al netto dell'IRAP.



La spesa derivante dalla programmazione triennale di cui sopra rientra nei limiti della spesa prevista, tenuto conto delle possibilità di incremento di cui al DPCM del 17.03.2020.

L'Ente prevede per il 2022, infine, anche eventuali assunzioni a termine o ad altro titolo (comando o convenzione ex art. 14 C.C.N.L. 22.01.2004), in caso di ritardi nella conclusione delle procedure assunzionali a tempo indeterminato o per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 (nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, anche considerando che la spesa di personale per contratti di lavoro flessibile deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e deve essere calcolata ai fini della verifica del rispetto della media del triennio 2011-2013 e che nel Comune di Valenzano non si registrano né condizioni di soprannumero del personale in servizio né condizioni di eccedenza del personale stesso, ai sensi dell'art.33 del D.lgs. n.165/2001 e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024, sarà oggetto di revisione per adeguarlo alle eventuali nuove regole di determinazione della capacità assunzionale degli Enti Locali nonché al valore soglia del rapporto tra spesa complessiva di tutto il

personale e la media delle entrate correnti dei successivi rendiconti oltre che alle diverse ed ulteriori esigenze istituzionali.

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2022		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2020	17.824	f
	ANNO	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - rendiconto di gestione approvato anno 2018	2018	1.822.818,59	
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato anno 2020	2020	1.649.083,82	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	10.446.575,73	
	2019	10.989.522,43	
	2020	12.075.303,70	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		11.170.467,28	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	593.816,09	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		10.576.651,19	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		15,59%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b)		27,00%
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < 0 = (b))	(c)	1.206.612,00	2.855.695,82
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2022		19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	346.335,53	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	346.335,53	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	2.169.154,12	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale senza resti		346.335,53	
SPESA DEL PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013)	(g)	2.174.378,67	
PREVISIONE SPESA DEL PERSONALE 2022 [spesa attuale al netto nuove assunzioni + assunzioni previste (1.556.986,30 euro + 154.086,10 euro)]	(h)	1.711.072,40	
DIFFERENZIALE TRA SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013 E SPESA PREVISTA NEL 2022	(i) = (g) - (h)	463.306,27	
PLAFOND ASSUNZIONALE 2022	minore tra (e) o (i)	346.335,53 €	

**PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024
PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

Tetto massimo potenziale maggiore spesa 2022 (tab. 2 art. 5)	346.335, 53 euro
Tetto massimo potenziale maggiore spesa 2023(tab. 2 art. 5)	382.791,90 euro
Tetto massimo potenziale maggiore spesa 2024(tab. 2 art. 5)	401.020,08 euro

Tetto massimo potenziale spesa 2021: 291.650,97 euro

A. Cessazioni

- n.1 Collaboratore amministrativo, cat. B3 (dall'11.02.2021): **21.608,00 euro**
- n. 1 Operatore amministrativo, cat. B (dal 01.10.2021): **6.482,65 euro**
- n. 1 Istruttore tecnico cat. C (dal 1° luglio 2021): **14.580,44 euro**
- n. 1 Assistente sociale, cat. D (dal 1° dicembre 2021): **2.640,00 euro**

Totale decurtazioni cessazioni: 45.311,09 euro

B. Assunzioni

- n. 2 Operatori amministrativi, cat. B (n. 1 dal 02.08.2021 e n. 1 dal 09.08.2021) = **21.609,00 euro**
- n.1 Istruttore Direttivo amministrativo cat. D (dal 1° dicembre 2021): **2.640,00 euro**
- **Totale maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato: 4.249,00 euro**

ANNO 2022

A) Spesa a regime 2022 per dipendenti assunti nel 2021:

(- n. 2 Operatori amministrativi, cat. B: **51.861,26 euro** + -n.1 Istruttore Direttivo amministrativo, cat. D: **euro 31.668,34**)

TOTALE: 83.529,60 EURO

B). Assunzioni 2022

- n. 1 Istruttore Direttivo contabile, con progressione verticale riservata a personale interno nel 2021 (dal 1° aprile 2022): **1.880,55 euro**;
- n. 4 Istruttori amministrativi cat. C assunti (presumibilmente dal 1° maggio 2022): **77.762,37 euro**;
- n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza (dal 1° settembre 2022): **23.751,25 euro**;
- n. 1 Istruttore di vigilanza, cat. C (dal 1° ottobre 2022): **7.290,22 euro**;
- n. 1 Assistente sociale, cat. D: (dal 1° ottobre 2022): **7.918,00 euro**;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D con progressione verticale ex art. 3 D. L. 80/2021 (dal 1° dicembre 2022): **208,95 euro**;
- n. 1 Istruttore tecnico, cat. C (dal 1° maggio 2022): **19.440,59 euro**;
- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico, cat. D (dal 1° luglio 2022): **15.834,17 euro**

Totale assunzioni: 154.086,10 euro.

C) Cessazioni

- n. 1 Istruttore Direttivo di vigilanza, cat. D (dal 31 marzo 2022): 23.751,25 euro;
- n. 1 Istruttore di vigilanza, cat. C (dal 24.06.2022): 14.580,44 euro;
- n. 1 Operatore Amministrativo, cat. B (dal 1° marzo 2022): 21.609,00 euro;
- n. 1 Operatore Amministrativo, cat. B (dal 1° maggio 2022): 17.287,00 euro
- n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C (dal 1° aprile 2022): 21.870,00 euro

Totale cessazioni: 99.097,69 euro

TOTALE MAGGIORE SPESA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NEL 2022 (A + B - C) = 138.518,01 EURO

Spesa a regime 2023 per dipendenti assunti nel 2022:

- n. 1 Istruttore Direttivo contabile, cat. D, con progressione verticale riservata a personale interno nel 2021: 2.507,45 euro
- n. 4 Istruttori amministrativi, cat. C: 116.643,56 euro
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D: 2507,45 euro
- n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza, cat. D: 31.668,34 euro
- n. 1 Istruttore di vigilanza, cat. C: 29.160,89 euro
- n. 1 Assistente sociale, cat. D: 31.668,34 euro
- n. 1 Istruttore tecnico, cat. C: 29.160,89 euro
- n- 1 Istruttore Direttivo tecnico, cat. D: 31.668,34 euro

Totale: 274.985,26 euro

ANNO 2023

Non sono previste assunzioni per il 2023

Anno 2024

Non sono previste assunzioni per il 2024

03.03.02 Rotazione

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i responsabili e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

Per il personale responsabile di settore, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi di responsabilità ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

Il Comune di Valenzano, con riferimento agli anni 2020 e 2021:

a) attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, computa – in ottemperanza alla normativa in materia - n. 4 Responsabile P.O. a tempo indeterminato e n. 1 Responsabile P.O. a tempo determinato, per un totale di n. 5 Responsabili;

b) considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione di fatto non è avvenuta la rotazione del personale responsabile. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti, compresi i dipendenti titolari di Posizioni Organizzative, avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Responsabile del Settore interessato deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa. La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella massiva riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento e/o del trasferimento del personale presso altre amministrazioni. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili di Settore comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

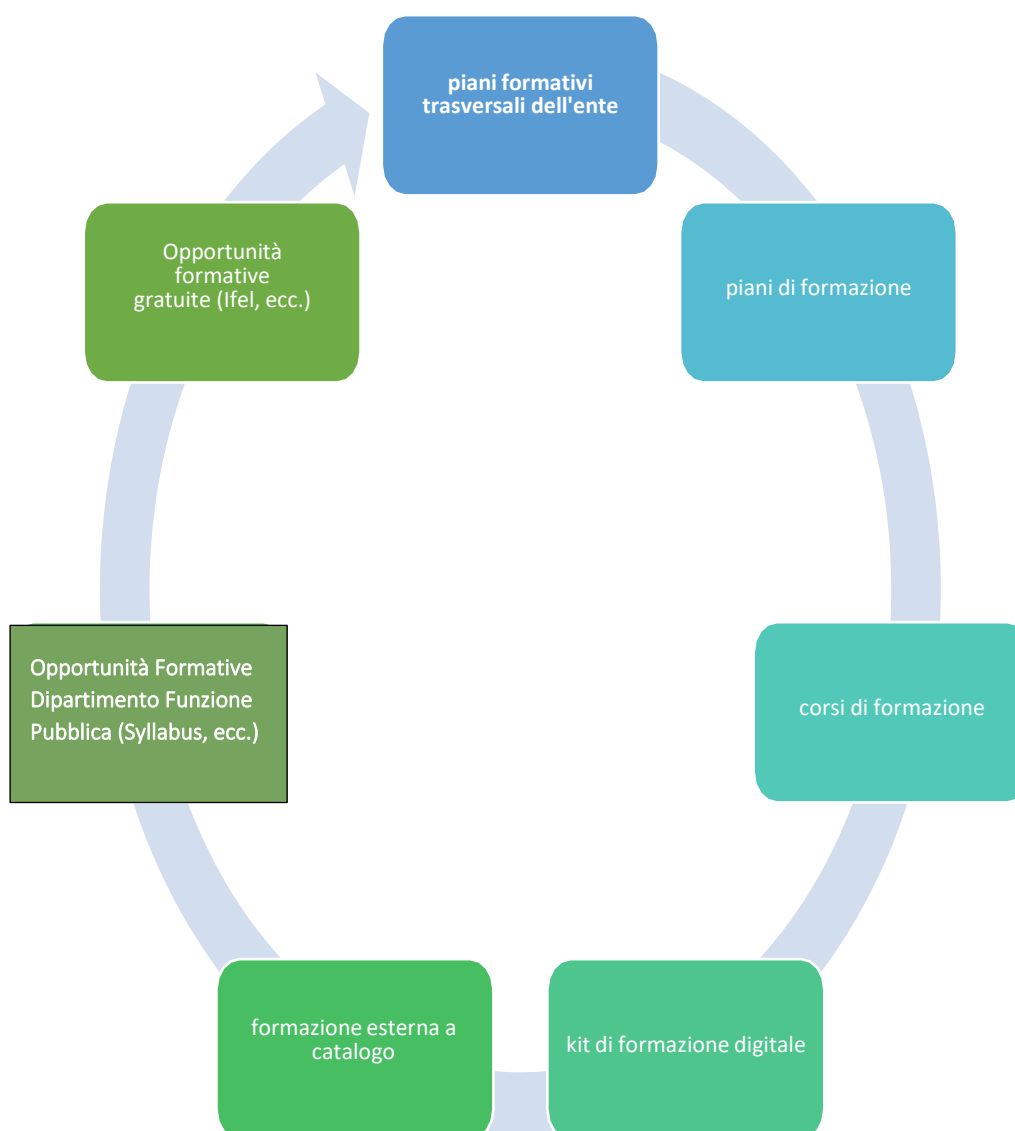
I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto

previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Responsabile del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2019. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

03.03.03 Piani formativi

Quadro sinottico delle opportunità formative



Durante gli anni 2019/2020/2021 ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente in ambito finanziario a seguito del processo di riassetto istituzionale in atto, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché partecipando a corsi on - line organizzati da FormezPA e da IFEL Formazione.

Per l'anno 2022, l'Ente si pone l'obiettivo di garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso le sedi provinciali dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale responsabile e dipendente della formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza.

03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, sarà realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

All'uopo sarà utilizzato il modello di questionario redatto dalla Civit - Anac, elaborato secondo le indicazioni del Ministero della Funzione Pubblica in data 29 maggio 2013, al presente Piano allegato in copia (Allegato A).

L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" (di seguito riportato) sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine dell'anno 2022, tramite i Responsabili di Servizio che ne cureranno preventivamente la precisa definizione e strutturazione e, successivamente, la somministrazione e la raccolta in forma anonima e su base volontaria.



COMUNE DI VALENZANO
(Città Metropolitana di Bari)

QUESTIONARIO “BENESSERE ORGANIZZATIVO”

Questionario Benessere Organizzativo

1 PREMESSA

Nelle domande che seguono viene richiesto di esprimere la propria valutazione attraverso una scala sempre identica che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato per ogni domanda e/o affermazione esprime il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

2 QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO

A – Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A.01	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)						
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione						
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti						
A.04	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)						
A.05	Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro						
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare						
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause						
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili						
A.09	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)						

Questionario Benessere Organizzativo

B – Le discriminazioni

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale						
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico						
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione						
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza						
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua						
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro						
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale						
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)						

C - L'equità nella mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro						
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità						
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione						
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto						
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale						

D - Carriera e sviluppo professionale

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro						
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito						
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						

Questionario Benessere Organizzativo

D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale						
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente						

E - Il mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
E.01	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro						
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro						
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro						
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro						
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale						

F - I miei colleghi

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
F.01	Mi sento parte di una squadra						
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti						
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi						
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti						
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare						

G - Il contesto del mio lavoro

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
G.01	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione						
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro						
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti						
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata						
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita						

Questionario Benessere Organizzativo

H - Il senso di appartenenza

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
H.01	Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente						
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato						
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente						
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali						
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente						

I - L'immagine della mia amministrazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
I.01	La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività						
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività						

Importanza degli ambiti di indagine

	Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
A	La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato						
B	Le discriminazioni						
C	L'equità nella mia amministrazione						
D	La carriera e lo sviluppo professionale						
E	Il mio lavoro						
F	I miei colleghi						
G	Il contesto del mio lavoro						
H	Il senso di appartenenza						
I	L'immagine della mia amministrazione						

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

3 QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L - La mia organizzazione

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione						
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione						
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione						
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione						

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro						
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro						
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro						
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati						

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro						
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance						
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance						
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano						
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale						

Questionario Valutazione del Superiore Gerarchico

4 QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

O - Il mio capo e la mia crescita

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
O.01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi						
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro						
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali						
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro						
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte						

P - Il mio capo e l'equità

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla				Del tutto	
		1	2	3	4	5	6
P.01	Agisce con equità, in base alla mia percezione						
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro						
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti						
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore						

SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

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

In un'ottica di graduale integrazione dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione assorbiti all'interno del PIAO, nonché in considerazione del fatto che la maggior parte di essi, se non tutti, per l'anno 2022, sono stati approvati separatamente secondo la normativa previgente, anche al fine di mantenere la coerenza dell'attività di ciascuna amministrazione, si ritiene, solo per il corrente anno, di procedere ad un monitoraggio di ciascun Piano provvedendo successivamente ad un coordinamento fra gli stessi, attraverso una deliberazione di integrazione delle stesse.

Tale considerazione in merito al monitoraggio, deriva anche dal fatto che non si dispone di un anno zero di raffronto da cui sviluppare analisi di impatto e di benchmark e in ragione del limitato periodo di validità del presente PIAO, il quale dovrà essere aggiornato (per il triennio 2023-2025) se non tassativamente entro il 31 gennaio, comunque entro i primi mesi del prossimo anno.

L'Ente continuerà, inoltre, nella rilevazione costante ed analitica del “Grado di rilevazione della soddisfazione degli utenti” inerente alla gran parte dei Servizi e dei prodotti erogati.

Responsabile di tutti i processi relativi alla “Customer Satisfaction” è il Segretario Generale dell'Ente.

04.01 Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO nella fase di prima applicazione

Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.

S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001.

04.02 Soddisfazione degli utenti

La performance organizzativa, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di Valenzano ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Valenzano, nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le "Modalità di effettuazione del controllo di qualità", si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

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

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Nidi infanzia
- Servizi Sociali
- Servizi Anagrafici
- Biblioteche
- Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di Valenzano è in grado di garantire l'osservazione del trend storico.

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo

dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione.

Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer svolte nell'ultimo triennio.

Per il triennio 2022-2024 le indagini di customer previste sono le seguenti:

Programmazione indagini di gradimento 2022-2024

2022	2023	2024
Settore I Settore II Settore IV Polizia Locale S.U.A.P.	Settore I Settore II Settore IV Polizia Locale S.U.A.P.	Settore I Settore II Settore IV Polizia Locale S.U.A.P.

Si precisa infine che, sempre relativamente alle indagini di “customer satisfaction”, per il biennio 2023 – 2024 l'Amministrazione intende ulteriormente aumentare le aree in riferimento alle quali saranno disposte annualmente indagini di rilevamento della soddisfazione della utenza, che saranno meglio e più specificatamente indicate nel prossimo P.I.A.O. inerente al triennio 2023 - 2025.