



Città di Spongano

PIAO 2025-2027

Piano Integrato di Attività e Organizzazione



PREMESSA

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

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

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

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

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

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



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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 21/10/2024, la relativa Nota di aggiornamento approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 27/12/2024 ed il Bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 27/12/2024.

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

PIAO

2025-2027

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Sindaco: LUIGI RIZZELLO

Deleghe

Bilancio – Tributi – Personale - Contenzioso

Vicesindaco: GIANCARLO MARTI

Deleghe

Lavori Pubblici – Pianificazione e Programmazione Attività Culturali - Politiche giovanili - Turismo e Marketing Territoriale

Assessore: VITTORIO ALEMANNO

Deleghe

Urbanistica ed Edilizia – Infrastrutture – Pubblica illuminazione - Transizione Energetica ed Ecologica – Servizi cimiteriali
- Verde pubblico

Assessore Esterno: SERENA BRAMATO

Deleghe

Politiche ambientali e Gestione dei rifiuti - Istruzione e Politiche educative - Servizi per l'infanzia, Mense scolastiche –
Valorizzazione del Patrimonio Artistico e Culturale - Consiglio Comunale dei Ragazzi e delle Ragazze

Assessore Esterno: CLAUDIA LECCI

Deleghe

Coordinamento delle Politiche sociali - Politiche per le Famiglie, minori e terza età - Politiche di integrazione - Pari opportunità

Dati anagrafici e fiscali

Sede: Via Pio XII, 61 73038 Spongano (Le)

Codice fiscale: 83001430756

Partita IVA: 02185470750

Codice ISTAT: 075078

Contatti

www.comune.spongano.le.it

Centralino +39 0836 945078

Info & Comunicazioni: protocollospongano@pec.rupar.puglia.it



**Città di
Spongano**

Per ogni ulteriore informazione consulta l'IPA:

<https://www.indicepa.gov.it/ipa-portale/consultazione/indirizzo-sede/ricerca-ente/scheda-ente/10273>

Spongano è un comune italiano della provincia di Lecce in Puglia. E' situato a 98 metri sul livello del mare. Il comune confina con i comuni di Poggiardo ,Ortelle, Surano, Andrano e Diso.

Per alcuni studiosi il nome deriva da Spongia, cioè spugna, per la capacità di assorbimento del terreno.

Altri studiosi sostengono invece, che il nome di Spongano derivi da Spolium cioè spoglie, avanzi, riferendosi ai resti delle popolazioni di Vaste oppure di Castro.

Spongano è un comune italiano situato nella provincia di Lecce, in Puglia, con una popolazione di circa 3.500 abitanti. Il paese si trova nel settore meridionale della penisola salentina, a un'altitudine di 96 metri sul livello del mare. Il territorio di Spongano si estende per 12,73 km² e si trova nel settore meridionale della penisola salentina. Il paesaggio rurale è caratterizzato da oliveti secolari, muretti a secco, pajare, masserie e monumenti megalitici.

Le origini di Spongano risalgono a epoche remote, come testimoniano i dolmen e i menhir presenti nel territorio, tra cui il dolmen "Piedi Grandi". Nel corso dei secoli, il comune ha fatto parte della Contea di Castro fino al 1806, passando sotto il dominio di diverse famiglie nobiliari, tra cui i Gattinara, i Ruiz de Castro, i Lopez di Zunica e, infine, i Baroni Bacile di Castiglione, ultimi feudatari.

Spongano è un affascinante comune situato nel cuore del Salento, in provincia di Lecce, Puglia. Questo pittoresco paese è noto per le sue tradizioni, l'architettura storica e la calorosa ospitalità dei suoi abitanti.

Passeggiando per le strade di Spongano, si possono ammirare edifici storici come il Palazzo Bacile di Castiglione, un esempio significativo dell'architettura locale. Le chiese, tra cui la Chiesa di San Giorgio, testimoniano la ricca eredità religiosa e culturale del paese.

Risultanze della popolazione

Sezione strategica - Analisi demografica		
Popolazione legale al censimento		3.490
Popolazione residente alla fine del 2023		3.464
maschi	1.657	
femmine	1.807	
Popolazione residente al 1/1/2023		3.511
Nati nell'anno	17 (10M - 7F)	
Deceduti nell'anno	54	
Saldo naturale		-37
Immigrati nell'anno	61	
Emigrati nell'anno	71	
Saldo migratorio		-10
Popolazione residente al 31/12/2023		3464
in età prescolare (0/5 anni)	126	
in età scuola obbligo (6/16 anni)	298	
in forza lavoro prima occupazione (17/29 anni)	460	
in età adulta (30/65 anni)	1630	
in età senile (oltre 65 anni)	950	
Nuclei familiari	1477	
Comunità/convivenze	0	

Risultanze del Territorio

Superficie Km ²		1547
Risorse idriche	Laghi n.	0
	Fiumi e torrenti n.	0
Strade	Autostrade Km	0
	Strade extraurbane Km	11,00
	Strade urbane Km	27,40
	Strade locali Km	25,70
	Ciclopeditoni Km	0
Strumenti urbanistici vigenti	Piano regolatore - PRGC	adottato NO
	Piano regolatore - PRGC	approvato NO
	Piano edilizia economica popolare - PEEP	adottato SI
	Piano insediamenti produttivi - PIP	adottato SI
Altri strumenti urbanistici		

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO (pillole)



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

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

Agenda 2030 dell'ONU



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

Nell'anno 2024 si è assistito al rialzo dei tassi di riferimento da parte della BCE con l'obiettivo di ridurre, a medio termine, l'inflazione. I tassi non sono stati ridotti sebbene, negli ultimi mesi, si sia registrata una riduzione dell'inflazione.

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

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

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



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

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

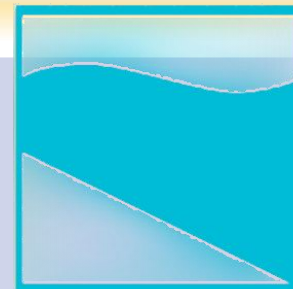
Nello scenario di base il PIL continua a crescere con moderazione nel prossimo biennio e l'inflazione si riduce progressivamente nel 2024 e nel 2025__

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

Il saldo di conto corrente risente della bilancia energetica

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

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



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

ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Composizione Organi di indirizzo

A seguito delle elezioni amministrative svoltesi nelle giornate 14 e 15 maggio 2023 si è avuto un rinnovamento della compagine politica e, dunque, degli organi di indirizzo politico.

La Giunta è composta da **n. 4 Assessori**, oltre al Sindaco.

Il Consiglio Comunale è composto da **n. 12 Consiglieri Comunali**, oltre al Sindaco.



Giunta Comunale



Per una trattazione esaustiva si veda il [DUP 2025-2027](#) e la relativa [Nota di aggiornamento \(Allegato 1\)](#).

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE



SOTTOSEZIONE 2.1 “VALORE PUBBLICO”

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LE LINEE DI VALORE PUBBLICO NEL COMUNE DI SPONGANO

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

Linea 1: UN COMUNE PARTECIPATO E TRASPARENTE

Linea 2: UN COMUNE FORMATO FAMIGLIA

Linea 3: UN COMUNE CHE PROMUOVE CULTURA

Linea 4: UN COMUNE A MISURA DI CITTADINO

Linea 5: UN COMUNE IN CONTINUA EVOLUZIONE

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

SOTTOSEZIONE 2.2 "PERFORMANCE"

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

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

I contenuti di detta sezione sono riconducibili a:

- gli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance 2025-2027, allegato al presente atto [\(Allegato 3\)](#);
- gli obiettivi tesi a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere adottati con il Piano delle Azioni Positive 2025-2027, allegato al presente atto [\(Allegato 4\)](#);
- gli obiettivi di accessibilità e gli strumenti individuati al fine di realizzare la piena accessibilità dell'Amministrazione consultabile al presente [link](#), approvati con deliberazione della G.C. n. 6 del 24/01/2025.

Inoltre, al fine di realizzare gli obiettivi di performance sopra enucleati, l'Amministrazione ha a disposizione le risorse strumentali e informatiche così come rappresentate nell'[Allegato 3.1](#), le risorse umane [qui](#) consultabili nonché le risorse finanziarie come da P.E.G. 2025/2027 approvato con deliberazione della G. C. n. 7 del 24/01/2025 [qui](#) consultabile .

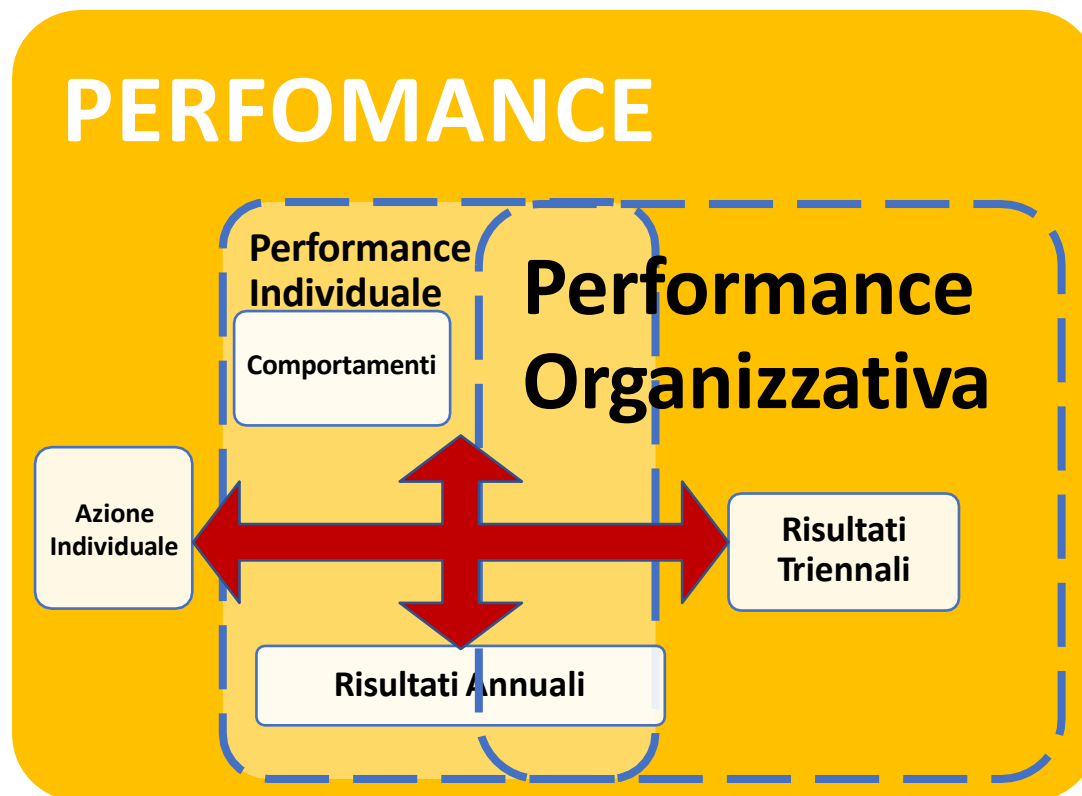


PERFORMANCE

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

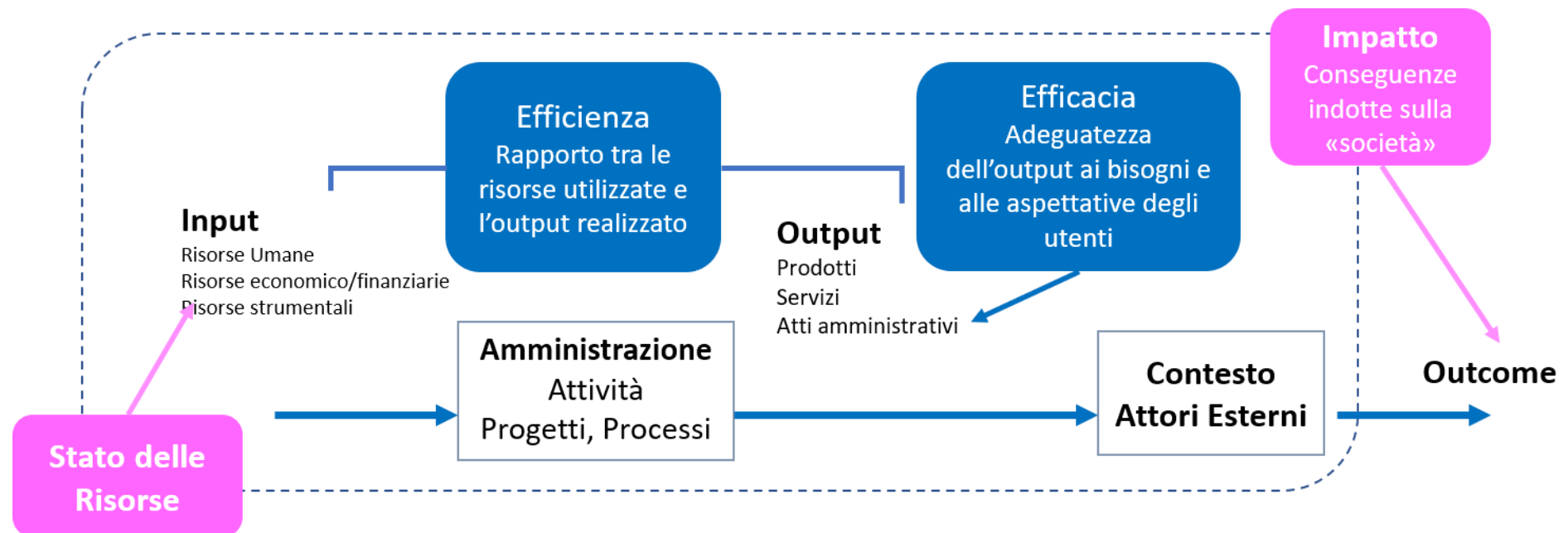


Le azioni dei singoli influenzano la performance dell'intera organizzazione

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DI ENTE

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

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



I DOCUMENTI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE



Sottosezione 2.3 "ANTICORRUZIONE"

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

Costituiscono elementi essenziali della sottosezione quelli indicati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 del 2012 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 del 2013, nonché per i Comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti e per i Comuni con meno di 50 dipendenti l'aggiornamento 2024 .

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

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

I contenuti di detta sezione sono esplicitati nei seguenti documenti:

- Nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027 che si allega al presente documento [\(Allegato 5\)](#).

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

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

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

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

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

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

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

SOGGETTI COMPITI E RESPONSABILITÀ DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

Più in dettaglio, nel DUP 2025/2027 e nella relativa Nota di Aggiornamento lo sviluppo dei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza avviene nell'ambito di specifici obiettivi strategici. Le misure in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono poi collegate, all'interno della Sottosezione "Performance", a specifici obiettivi trasversali assegnati ai Dirigenti/Responsabili di Servizio. Il raggiungimento di tali obiettivi da parte dei Responsabili viene accertato attraverso i sistemi di valutazione e misurazione della performance in uso.

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

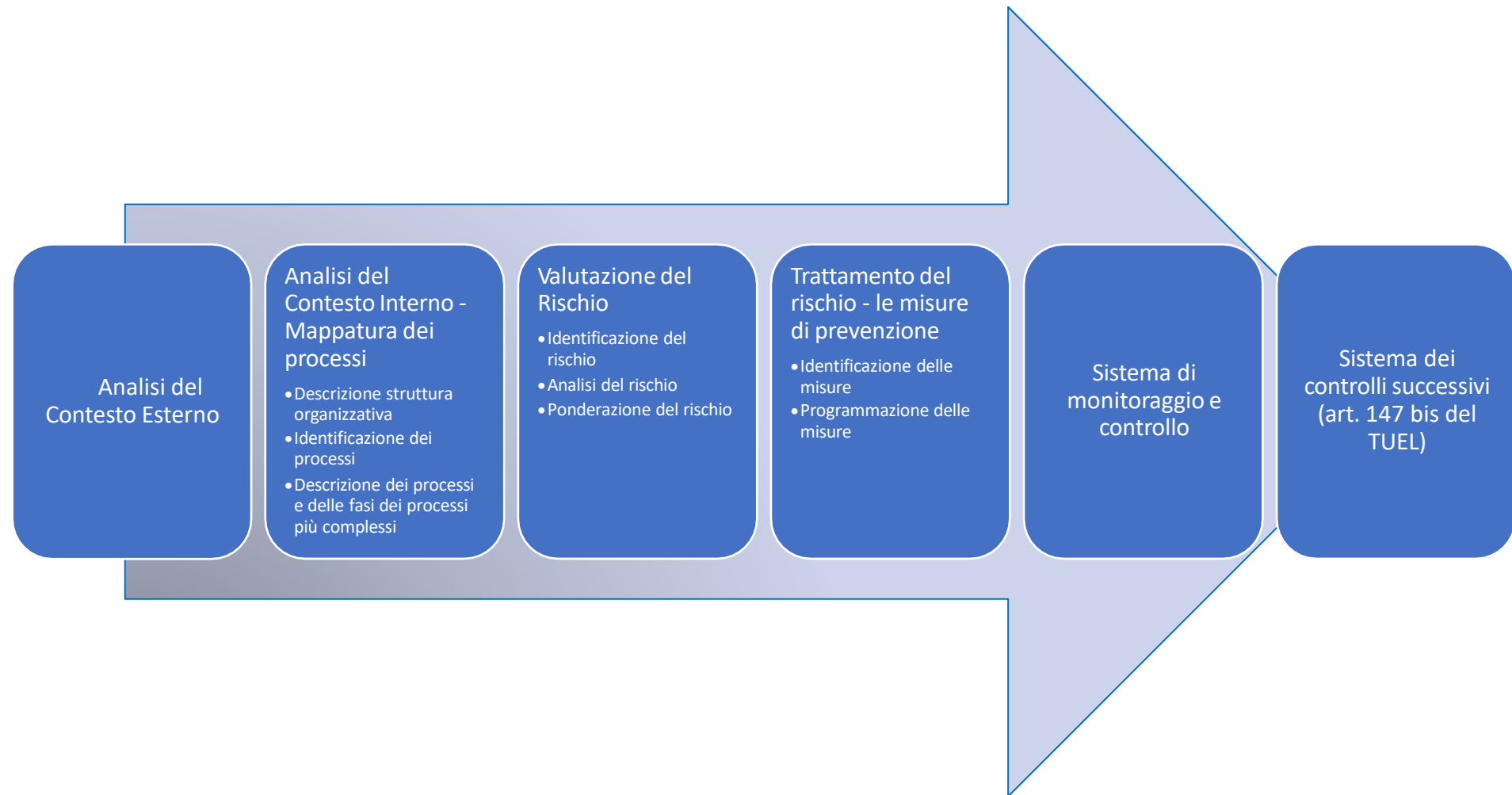
- Il RPCT predispone – in via esclusiva – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), coordinandolo all'interno del PIAO per la necessaria approvazione;
- il RPCT segnala all'Organo di indirizzo e all'OIV le "disfunzioni" inerenti l'attuazione delle misure in materia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



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

PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO

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



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

Il Comune di Spongano già da tempo inserisce all'interno del proprio Documento Unico di Programmazione (DUP), Obiettivi Strategici e Operativi in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 ha approvato il PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2022, indicando quale primo obiettivo strategico in materia di anticorruzione e trasparenza quello del valore pubblico, obiettivo che può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente.

Pertanto, per favorire la creazione di valore pubblico, il Comune di Spongano, per il triennio 2025-2027, si adopererà per dare attuazione ad obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza, così come proposti nel PNA 2022.

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

Si precisa che con deliberazione n. 605 del 19/12/2023, l'Autorità medesima ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA, con il quale è stata ridisegnata la sola Parte Speciale del PNA 2022 in conformità al nuovo Codice dei Contratti approvato con D.Lgs. 36/2023, mentre l'aggiornamento 2024 fornisce indicazioni operative per i piccoli Comuni per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

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

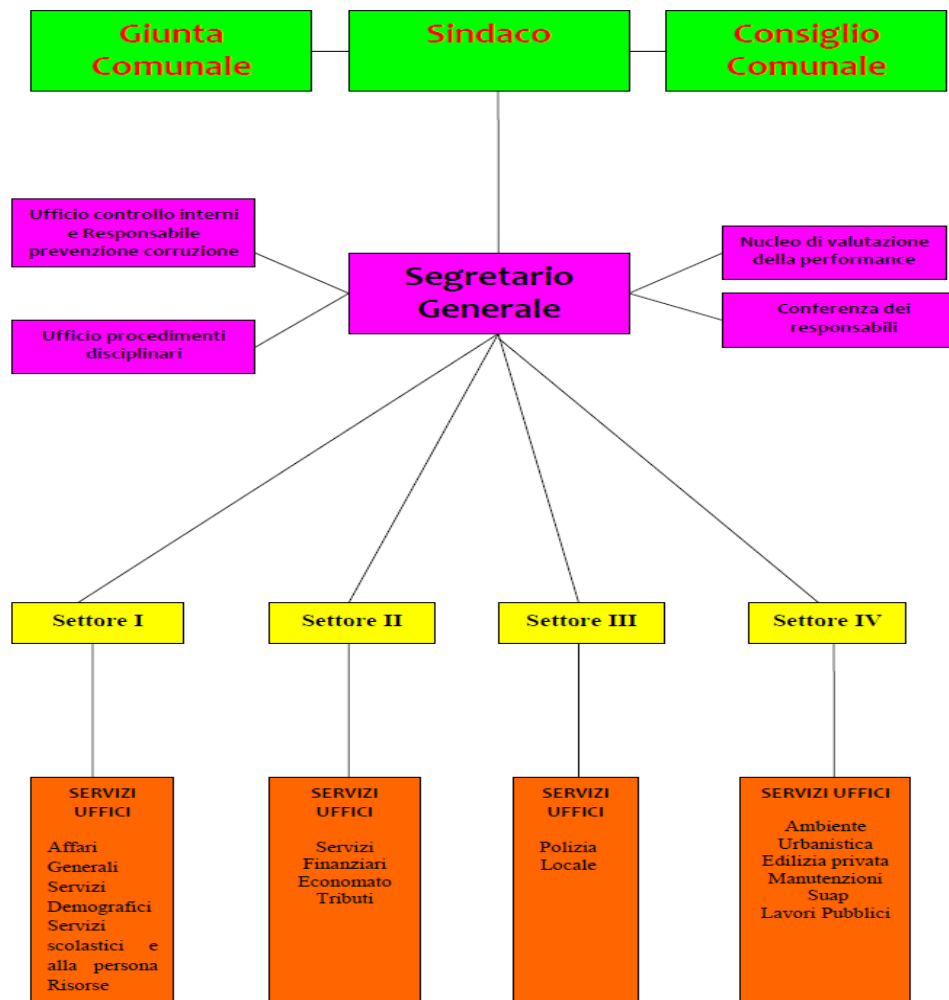
SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.1 "STRUTTURA ORGANIZZATIVA"

STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il comune di Spongano con deliberazione della G.C. n. 6 del 19/01/2024 ha definito il nuovo assetto macro organizzativo. La nuova macrostruttura è di seguito rappresentata.



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

Dipendenti per annualità:

31/12/2023		31/12/2024	
Categoria	N.	Categoria	N.
Segretario Generale	1	Segretario Generale	1
Funzionari	5	Funzionari	5
Istruttori	4	Istruttori	6
Operatori Esperti	5	Operatori Esperti	4
Operatori	2	Operatori	1
TOTALE	17	TOTALE	17

*Il dato comprende anche i dipendenti a tempo determinato

Il numero dei dipendenti al 31/12/2023, calcolato in base al metodo della tabella 12 del conto annuale, è pari a n. 15 unità.

Spesa complessiva gestione del personale¹

Previsione iniziale 2025	Previsione iniziale 2026	Previsione iniziale 2027
€ 569.221,73	€ 547.686,57	€ 547.686,57

¹ Al netto delle spese eterofinanziate.

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

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

1. Attuazione del Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 16/01/2013, in coerenza con le previsioni del nuovo CCNL 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022.
2. Proseguire la formazione in materia di sicurezza per i dipendenti comunali (formazione generale, specifica, squadre di emergenza antincendio e primo soccorso, corsi operativi per operai e manutentori);

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

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

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

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE E FINANZIARIA

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

Inoltre al fine di dare attuazione alla Direttiva del del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del 16/01/2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti* ", viene previsto uno specifico obiettivo di Performance per i Responsabili volto ad assicurare la partecipazione attiva, oltre che di sé stesso, anche dei dipendenti alle iniziative di formazione in modo di garantire il conseguimento dell'obiettivo di un numero di formazione pro-capite non inferiore a 40 ore anno. Costituisce parimenti obiettivo di performance di ciascun dipendente assicurare la partecipazione con profitto ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Ente per almeno 40 ore annue.

SOTTOSEZIONE 3.2 "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"

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

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

L'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 16/01/2023, ha approvato il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.

Coerentemente con quanto previsto dalla vigente normativa il Regolamento adottato dall'Ente garantisce che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti. Infatti il comma 1, lettera a) dell'art. 4 espressamente prevede, tra le condizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, che "[...] *non venga in alcun modo pregiudicata o ridotta la fruizione dei servizi da parte degli utenti [...]*". A ciò si aggiunga che il comma 3 dell'articolo 5 prevede che "[...] *L'attivazione del lavoro agile viene riconosciuta, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, ad una percentuale non superiore al 50% del personale assegnato a ciascuna area, tenuto conto della necessità di assicurare una adeguata presenza fisica del personale in servizio e tenuto conto anche della necessità di facilitare l'accesso al "lavoro agile" ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolari necessità [...]*".

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

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

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

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

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

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

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

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

Soggetti coinvolti e ruoli nel Piano di organizzazione del Lavoro Agile

Segretario Generale: coordinatore

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

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

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

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

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

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

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

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

Il piano del fabbisogno 2025-2027 è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nella nota di aggiornamento al Documento unico di programmazione 2025-2027 e con gli stanziamenti inclusi nel bilancio annuale e pluriennale 2025-2027. La proposta del presente piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027, è stata preventivamente asseverata dal Revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Calcolo degli spazi assunzionali

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

SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

La normativa individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti. Sulla base di questo, è stato pertanto effettuato il ricalcolo degli spazi assunzionali con le spese derivanti dall'ultimo rendiconto approvato, che è quello del 2023, nei quali si dà atto che:

- i residenti del Comune di Spongano, al 31 dicembre 2023, sono n. 3.464 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "d) comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti" della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,20%;
- Comune di Spongano si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE, calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati, risulta pari a 25,44% e precisamente:
- la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione è pari a € 2.169.210,22;
- la spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2023 risulta pari a € 551.885,70;
- il rapporto tra le due entità di cui ai punti precedenti, come già evidenziato, risulta pari a 25,44%, collocandosi al di sotto del valore soglia fissato dal DPCM al 27,20%;

Nell'anno 2025 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente per assunzioni a tempo indeterminato la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2023) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti al netto del FCDE non superiore al valore soglia fissato dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020, che per il comune di Spongano è pari al 27,20%.

Per l'anno 2025 la capacità assunzionale dell'Ente utilizzata nella Programmazione 2025/2027 è pari ad € 33.255,84 (26,97%).

Dispiegamento del Piano del Fabbisogno

Nel Piano viene dettagliato il fabbisogno stimato per il periodo 2025-2027, tenendo conto dei sopravvenuti sviluppi, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente, definite sulla base delle criticità emerse e degli obiettivi contenuti nei citati documenti programmatici e di organizzazione, come meglio rappresentato nella tabella che segue.

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

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 potrà essere rivisto per motivate e imprevedibili esigenze, fermo restando il rispetto dei vincoli, limiti e tetti previsti dalle norme vigenti in materia di spesa e assunzioni del personale dipendente e dell'indispensabile sostenibilità del valore soglia, oltre alla compatibilità finanziaria e di bilancio, senza che si renda necessaria un'espressa formale modifica, né il ricorso a ulteriori provvedimenti specifici:

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

Prospetto assunzioni lavoro flessibile e verifica limite lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010**ANNO 2025: RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DA INSTAURARE****SOGGETTI A LIMITE**

Area	Profilo	tab	IVC	IVC 24	Orario		mesi	13ma	ind vig.	COMP.	SUB TOT	CPDEL	INAIL	TFS	TOT COSTO	Tipologia
Funzionari e E.Q.	Funz. Tec.	23212,35	116,04	777,50	33,34%		12	669,74		19,80	8713,25	2073,75	44,00	250,37	11081,37	Scavalco
Operatori esperti	Op. esp. Amm.	19034,51	100,32	672,15	33,34%		12	550,30		14,92	7158,93	1703,82	36,15	205,75	9104,65	Scavalco
															20.186,03	

NON SOGGETTI A LIMITE

Area	Profilo	tab	IVC	IVC 24	Orario		mesi	13ma	ind vig.	COMP.	SUB TOT	CPDEL	INAIL	TFS	TOT COSTO	Tipologia
								0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
															0,00	

TOTALE SPESA SOGGETTA A LIMITE	20.186,03
TOTALE SPESA NON SOGGETTA A LIMITE	0,00
Tot	20.186,03

CALCOLO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE

Spesa 2009 rapporti di lavoro flessibile	55649,15	Limite rispettato	SI
--	-----------------	-------------------	----

OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE PROFESSIONALE – PROGRAMMAZIONE ATTIVITÀ FORMATIVE

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

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

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

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

L'Ente intende dare piena attuazione alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo del 16/01/2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*", la quale prevede che la promozione della formazione costituisca uno specifico obiettivo di performance del dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva, oltre che di sé stesso, anche dei dipendenti alle iniziative di formazione in modo di garantire il conseguimento dell'obiettivo di un numero di formazione pro-capite non inferiore a 40 ore anno. Costituisce parimenti obiettivo di performance di ciascun dipendente assicurare la partecipazione con profitto ai corsi di formazione messi a disposizione dall'Ente per almeno 40 ore annue.

Il Comune di Spongano ha aderito all'iniziativa "Syllabus" per la formazione digitale, promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con l'obiettivo di consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti pubblici a supporto dei processi di innovazione della Pubblica Amministrazione e, più in generale, del miglioramento delle qualità dei servizi erogati ai cittadini ed imprese. Inoltre, il personale partecipa ai corsi organizzati dall'AIF, un'Associazione intercomunale per la formazione dei dipendenti, afferenti a molteplici ambiti normativi in materia di contratti pubblici, lavoro agile e lavoro negli enti locali. Infine annualmente viene garantita a tutti i dipendenti la formazione sulla prevenzione della corruzione, etica, trasparenza e integrità.

La gestione dei fondi per la formazione è in capo al Servizio Risorse Umane. Il budget stanziato nel Bilancio dell'anno 2025 a disposizione per le attività formative è di euro 1.500,00.

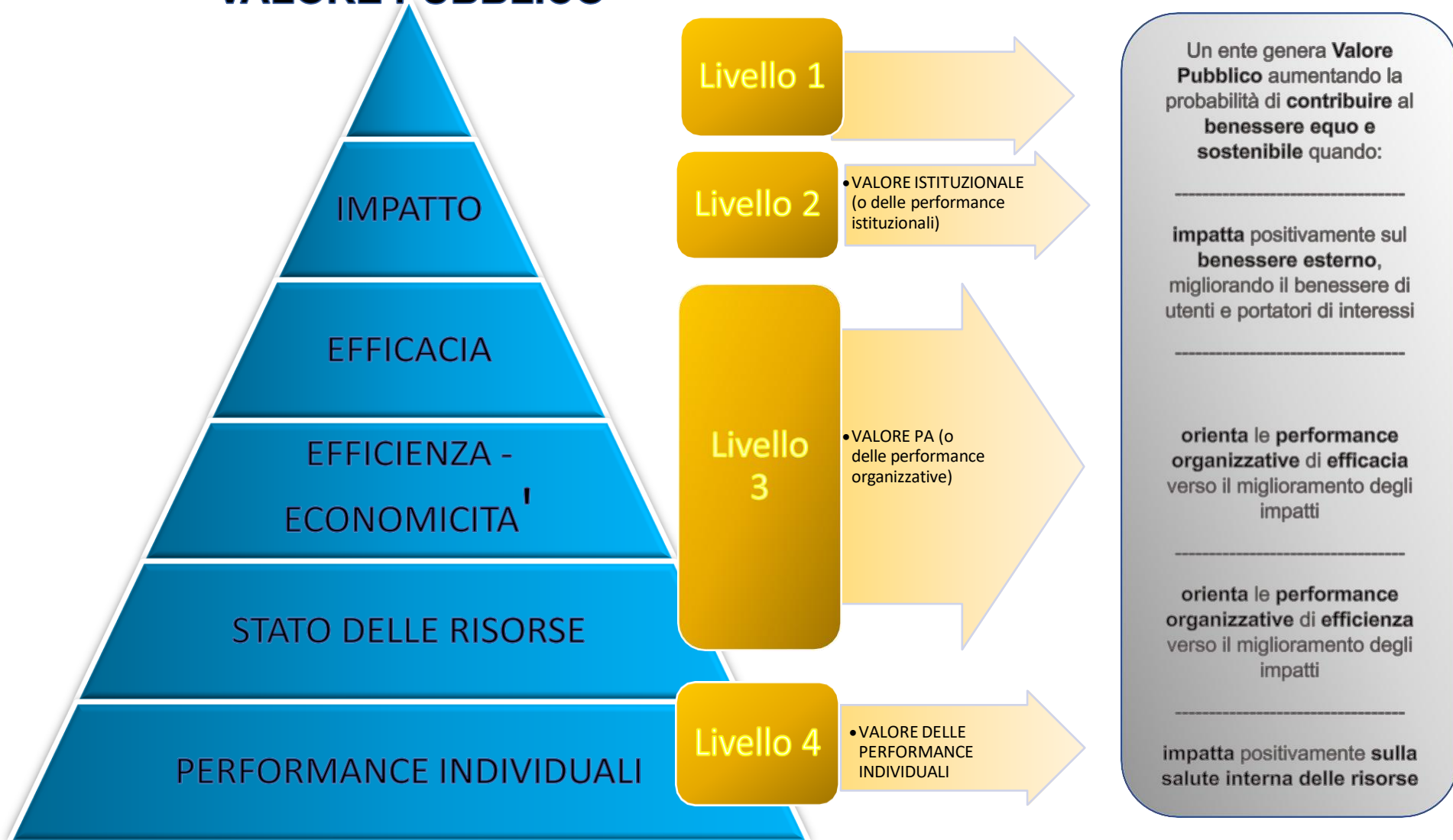
SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Come si crea e come si misura il Valore Pubblico?

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

VALORE PUBBLICO



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

Ambito	Modalità di monitoraggio	Owner
Performance	DUP – Rendicontazione semestrale PDP – Rendicontazione annuale	DUP: Responsabili di Settore/Segretario Generale PDP: Responsabili di Settore/Nucleo di Valutazione
Anticorruzione e Trasparenza	Monitoraggio annuale	Responsabili di Settore/Segretario Generale
Benessere organizzativo e modalità di lavoro Agile	Monitoraggio periodico secondo le previsioni del Piano	Responsabile Servizio Risorse Umane
Fabbisogni di personale	Monitoraggio periodico	Responsabile Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
Formazione	Monitoraggio periodico	Responsabile Servizio Risorse Umane/Segretario Generale
Accessibilità e inclusione: PAP	Monitoraggio annuale	Responsabile Servizio Risorse Umane

MISURAZIONE DI IMPATTO DEL VALORE PUBBLICO

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

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

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

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

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

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

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

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

INDICE DEGLI ALLEGATI

1 – DUP E RELATIVA NOTA DI AGGIORNAMENTO

2 – LINEE STRATEGICHE DI MANDATO

3 – PIANO DELLA PERFORMANCE

3.1 – RISORSE STRUMENTALI

4 – PIANO DI AZIONI POSITIVE

5 – PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

6 – MACROSTRUTTURA

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

8 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE