



COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

Piano integrato di attività e organizzazione

Approvato con Delib. di Giunta Comunale n. ____ del __/__/2025

2025 - 2027

PREMESSA	4
Quadro normativo.....	6
1. SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO	9
01.01 Scheda Anagrafica dell'amministrazione	9
01.02 Analisi del Contesto Esterno.....	13
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	52
02.01 Valore pubblico.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
02.01.01 Il percorso metodologico verso obiettivi di valore pubblico..	Errore. Il segnalibro non è definito.
02.01.02 La struttura di rappresentazione degli indirizzi e obiettivi strategici dell'ente.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
02.02 Sottosezione Performance	72
02.02.01 Obiettivi di performance	72
02.02.02 Obiettivi di pari opportunità- Piano delle azioni positive e Gender EqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)	92
02.02.03 Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti,digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi	108
02.02.04 Obiettivi di accessibilità	118
02.03 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT	118
02.03.01 Parte generale.....	118
02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto	130
02.03.03 Il contesto interno - valutazione d'impatto	131
02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione	131
02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Vito dei Normanni	163
02.03.06 La trasparenza nel Comune di San Vito dei Normanni	182
02.03.07 Gestione dell'accesso civico.....	192
02.03.08 Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale.....	197
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	202
03.01 Sottosezione Struttura organizzativa.....	202
03.01.01 Organigramma dell'ente	202
03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica	206
03.01.03 Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione.....	207
03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto	210
03.02.01 Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto.....	210
03.02.02 Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile e per il Lavoro da remotonel Comune di San Vito dei Normanni	211
03.03 Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale	225
03.03.01 Programmazione delle risorse umane	225
03.03.02 Rotazione.....	229
03.03.03 Piani formativi.....	232
03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente	240

03.03.05	Promozione di politiche di pari opportunità e superamento di ogni forma di discriminazione o disuguaglianza. Partecipazione e coinvolgimento delle persone con disabilità.....	252
4.	SEZIONE 4: MONITORAGGIO DEL PIAO	253
04.01	Modalità per l'aggiornamento.....	253
04.02	Soddisfazione degli utenti.....	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 2025, il PIAO del Comune di San Vito dei Normanni 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; 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 con il coinvolgimento e la partecipazione dei Responsabili di servizio.



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. L'art. 8, comma 2, del D.M. 132/2022 dispone che, in caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.

6. 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.

6-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.

7. 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. SEZIONE 1 : SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E CONTESTO

01.01 Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione: Comune di San Vito dei Normanni

Sede Comunale: Piazza Carducci, 1 - 72019 San Vito dei Normanni (Br)

Codice Fiscale: 81001650746

Partita I.V.A: 00175480748

Sindaco: Prof.ssa Silvana Errico



Numero dipendenti dell'Ente (al 01/01/2025): 58

Numero abitanti: 17.940

Maschi : 8.689

Femmine 9.251

Stranieri (%):4,57% (al 31 gennaio 2024)

Superficie comunale totale: 67,08 Km²

Densità abitativa: 269,87 ab. /km²

Età media della popolazione: 48,2 anni

Nr Famiglie: 7.635 (ultimo dato aggiornato al 31/12/2021 su ISTAT)

Indice di Natalità (x 1.000 ab.): 5.4 ‰ (ultimo dato aggiornato al 31.12.2022 su ISTAT)

Indice di Mortalità (x 1.000 ab.): 14‰ (ultimo dato aggiornato al 31.12.2022 su su ISTAT)

Saldo Naturale: -205

Prodotto Interno Lordo ai prezzi di mercato x abitante (Anno 2022): € 29 959.1

Numero di Telefono dell'Ente: 0831 - 955236

Sito Internet dell'Ente: <https://www.comune.sanvitodeinormanni.br.it/>

Indirizzo email dell'Ente: urp@comune.sanvitodeinormanni.br.it

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

Il mandato istituzionale dell'ente

La CIVIT, nella delibera n. 112/2010, afferma che “il mandato istituzionale definisce il perimetro nel quale l'amministrazione può e deve operare sulla base delle attribuzioni e/o competenze istituzionali. Definire il mandato istituzionale significa anche chiarire il ruolo degli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale, ossia che intervengono sulla medesima politica pubblica”. Il mandato istituzionale del Comune trova la sua definizione negli artt. 13 e 14 del D. Lgs n. 267/00 (Ordinamento degli Enti locali). Al Comune spettano tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale e regionale, secondo le rispettive competenze. Il Comune gestisce i servizi elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e statistica.

La missione del Comune di San Vito dei Normanni

La CIVIT, sempre nella delibera n.112/2010, definisce la missione quale “esplicitazione dei capisaldi strategici che guidano la selezione degli obiettivi che l'organizzazione intende perseguire attraverso il proprio operato”. La missione del Comune trova le sue ragioni nelle competenze istituzionali dell'essere ente locale, nei programmi dell'Amministrazione, nelle relative priorità e nelle attese degli stakeholder (portatori di interesse). Essa, quindi, scaturisce dal processo partecipativo e condiviso tra i vertici dell'Amministrazione (Sindaco, Consiglio Comunale e Giunta), responsabili dei servizi, stakeholder interni (dipendenti) e stakeholder esterni (utenti). Il Comune di San Vito dei Normanni, nell'ottica di disegnare una vera e propria strategia operativa, nelle linee programmatiche generali di mandato ha individuato il modello di sviluppo socio-economico del paese. Partendo dall'attuale contesto geografico e infrastrutturale la programmazione di mandato ha definito i seguenti obiettivi strategici: tutela dell'ambiente, promozione del risparmio energetico e delle fonti rinnovabili, accessibilità e trasporti, inclusione sociale e qualità della vita, valorizzazione delle risorse umane e trasparenza amministrativa, pianificazione urbanistica e contrasto all'abusivismo, rigenerazione urbana, semplificazione e

miglioramento dei servizi al cittadino. Sulla base delle aree strategiche sono individuati gli obiettivi strategici dell'Ente, da conseguire sulla base delle risorse umane e finanziarie.



ORGANI DI GOVERNO

SINDACO

Silvana Errico

GIUNTA

Vicesindaco: Avv. Santoro Antonio

Gruppo politico: LA NUOVA SAN VITO

Deleghe: VICESINDACO PIANIFICAZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA, ASSEGNAZIONE ALLOGGI E RAPPORTI CON ARCA NORD SALENTO, INFRASTRUTTURE E LAVORI PUBBLICI, PIANO E GESTIONE ARREDO URBANO, MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO E PUBBLICA ILLUMINAZIONE, IMPIANTI SPORTIVI, POLITICHE ENERGETICHE.

Assessore: Sig. Salvatore Carlucci

Gruppo politico: Lista Silvana Errico

Deleghe: IGIENE URBANA, POLITICHE AMBIENTALI, SICUREZZA DEI CITTADINI E POLIZIA LOCALE, TRAFFICO, MOBILITA' SOSTENIBILE, AREE VERDI, SERVIZI CIMITERIALI.

Assessore: Sig.ra Alessandra Pennella

Gruppo politico: Forza Italia

Deleghe: ISTRUZIONE E POLITICHE EDUCATIVE, INTEGRAZIONE E PARI OPPORTUNITA', BIBLIOTECA, CULTURA, SOLIDARIETA' INTERGENERAZIONALE, GEMELLAGGI, POLITICHE PER L'IMMIGRAZIONE.

Assessore: Avv. Giacomo Viva

Gruppo politico: Fratelli d'Italia

Deleghe: AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI, CONTENZIOSO, SERVIZI ELETTORALI E DEMOGRAFICI, PERSONALE, CONTRATTI, PROTEZIONE CIVILE, URP.

Assessore: Dott. Ruggiero Luigi

Gruppo politico: Assessore Esterno

Deleghe: BILANCIO, FINANZA E TRIBUTI, POLITICHE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E PER IL LAVORO, AGRICOLTURA, COMMERCIO E ARTIGIANATO, SUAP, INNOVAZIONE SISTEMI INFORMATIVI.

CONSIGLIO COMUNALE:

Presidente: Avv. Alberto Magli

IAIA Luana; CAVALIERE Luciano; CARRONE Federico; ZITO Annarita; CHIONNA Barbara Rosammaria A.; MELLARO Annalisa; DI VIESTO Giuseppe; CALABRETTI Vincenzo; VACCA Domenico; CAVALIERE Maila; FRANCAVILLA Enzo; IAIA Piero; MUSA Leonardo; RUGGIERO Marco; MINGOLLA Mariagrazia

01.02 Analisi del Contesto Esterno

“Il territorio comunale”

Cittadina della provincia di Brindisi, da cui dista 20 km., situata a 110 m. s. m. nella cosiddetta "pianura messapica". È un grosso centro agricolo e commerciale, detto anche degli Schiavoni perché fondato da una colonia slava, con case basse e tetto a terrazza, con vie rettilinee, ampie e incrocianti ad angolo retto; conserva tuttora le tozze torri merlate e l'antico castello feudale al centro dell'abitato, nonché la barocca chiesa di Santa Maria della Vittoria, costruita in memoria della battaglia di Lepanto.

Il comune sorge nella parte nord-orientale della pianura salentina, non distante dalla valle d'Itria. La morfologia del territorio è pianeggiante, solo leggermente ondulata al confine con i comuni di Carovigno e Ostuni.

È situato a 9 km dalla costa adriatica, l'approdo più vicino è lido Specchiolla, frazione del comune di Carovigno.

La sua altitudine è intorno ai 100 m s.l.m. precisamente tra 57 e 146 metri. Il punto più alto del centro urbano si trova nella contrada Castello d'Alceste, 119 m s.l.m.

Ha la stazione ferroviaria sulla linea Bari-Lecce, a 11 km. di distanza (servizio automobilistico).

Cittadina di pianura (con titolo di città concesso con Decreto del Presidente della Repubblica), di origini medievali, con un'economia basata su attività agricole, industriali e terziarie.

La superficie comunale per circa 1/3 (32%) è occupata da seminativi semplici e arborati e per poco meno di 2/4 (48,5%) da colture legnose specializzate: i prodotti agricoli principali sono olio d'oliva, fichi, mandorle, vino, grano, fave, ortaggi.

I sanvitesi, che presentano un indice di vecchiaia nella media, risiedono per la maggior parte nel capoluogo comunale. Il resto della popolazione è distribuito tra numerose case sparse.

Il territorio ha un profilo geometrico regolare, con qualche variazione altimetrica più accentuata. L'abitato, che, con i resti della cinta muraria e il castello medievali, ricorda la funzione difensiva dell'insediamento, non fa registrare segni di espansione edilizia, Il suo andamento plano-altimetrico è pianeggiante.

Al centro di intensi rapporti con i comuni vicini, grazie alle sue attività produttive, che consentono di richiamare manodopera dai dintorni, registra numerosi visitatori in

occasione di alcune manifestazioni tradizionali.

Tra queste meritano di essere citate:

- la festa di San Giuseppe, il 19 marzo;
- la processione dei Misteri, il venerdì Santo;
- l'“Estate sanvitese”;
- le celebrazioni leiane (in onore del musicista Leonardo Leo, nativo del luogo) con l'importante manifestazione del Barocco Festival che richiama musicisti di caratura internazionale e appassionati della regione.
- il Natale alle grotte di San Biagio.

Inoltre tra le celebrazioni ricordiamo quella dedicata a Lanza del Vasto con iniziative commemorative.

Specialità gastronomiche locali: la “spruscene” (cicoria selvatica, lessata e condita con olio e cipolla), le “munacedde impanate” (lumache lessate, condite con olio, origano, sale e pepe e ricoperte con pane grattato) e le sfogliatelle. La festa del Patrono, San Vito, cade al 15 giugno, tuttavia, viene celebrata la seconda domenica di luglio.

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

La classificazione climatica è data dalla Zona C. Il mese più piovoso è dicembre con 122 mm (valore medio) di pioggia, quello più secco è luglio con appena 13.6 mm (valore medio di pioggia; il numero medio annuale di giorni piovosi è 59 (valore medio). La massima temperatura media annua è di 26.9 °C, quella minima è di 9.5 °C. I mesi più caldi sono luglio e agosto con media massima mensile di 30.1 °C e minima mai al di sotto dei 20.2 °C. Febbraio è il mese più freddo con media mensile di 9.5 °C.

La classificazione sismica è 4 (sismicità bassa).

(Fonte: [Italiapedia - Comune di San Vito dei Normanni](#))

“Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”

Sul finire del X secolo, una colonia slava, gli Schiavoni, si insediò nel territorio di "Castri Sancti Viti". È questa, infatti, l'ipotesi più accreditata dagli studiosi circa l'origine di San Vito dei Normanni.

In verità, altri ritengono che la cittadina sia stata fondata dal normanno Boemondo d'Altavilla (1050 d.c. - 1111), figlio di Roberto il Guiscardo, amante della caccia e che, proprio per tale passione, aveva fatto edificare una torre quadrata in questo luogo così ricco di boschi e selvaggina. La torre aveva una destinazione strategica: mura doppie oltre un metro, con caditoie, finestrelle e merli su tutti i lati per cerbottane, balestre e archibugi, ed un largo fossato per impedire l'accesso al nemico.

Attorno alle origini della città, tuttavia, si stanno facendo strada altre ipotesi. Il rinvenimento di reperti archeologici, tra le contrade Castello e Paretone, risalenti all'età del ferro, e di un insediamento messapico (VIII sec. a.C.) fanno pensare che la nascita di San Vito sia avvenuta molto prima dell'XI secolo. Addirittura, in località Mondescine, sono state rinvenute tracce risalenti all'età del bronzo, come una tomba con i resti di trenta sepolture e ceramiche datate 1800 - 1700 a.C..

Ad ogni modo, il primo documento ufficiale che attesta l'esistenza della città è una pergamena del 1180 in cui, viene citato, oltre Ostuni e Carovigno, anche il casale di San Vito. I primi abitanti sarebbero stati gli Schiavoni, come ricorda l'antico nome del casale "San Vito degli Schiavi". La parola Schiavoni deriva dal basso latino *sclavus* corrispondente al latino *servus*, appellativo dato dai Romani a quelle popolazioni.

Il primo nucleo delle abitazioni, composto da piccole case con muri in pietra e bolo e copertura di canne ed embrici, sorse in prossimità della piazzetta del Casale dove vi era la cisterna. Da lì si diramavano le poche stradine, "li Stratoddi", che conducevano verso la torre quadrata: le attuali via San Giovanni, via Ortensio Leo, via Ruggero Danusci, via Galasso Carlo, via Reggina Margherita, a cui si aggiunsero poi via Gioberti, via Dante, via Cairoli e parte del corso Leonardo Leo. Il piccolo borgo si accrebbe sul finire del Medioevo quando, grazie alla protezione difensiva offerta dalla torre normanna, gli abitanti dei casali vicini si trasferirono a San Vito per sottrarsi alle scorrerie dei Turchi. Fu solo nel 1400 che l'antico casale venne organizzato a Comune, sebbene vincolato alla schiavitù feudale e sottoposto alla tutela regia. Nel 1484 fu saccheggiata dai Veneziani. Nel 1571, durante le Crociate, un manipolo di Sanvitesi prese parte alla battaglia di Lepanto contro l'Impero ottomano; al ritorno in patria in onore della vittoria conquistata, venne costruita la chiesa Matrice, per poi dedicarla quindi alla Madonna della Vittoria.

Dal XV secolo in poi il paese cominciò ad ingrandirsi, occupando man mano le zone circostanti, estendendosi verso nord e, dopo la costruzione della Chiesa di Santa Maria della Vittoria (1571-1595), verso est.

Nel 1799 la popolazione aderì agli ideali della Repubblica Napoletana; nel corso

dell'Ottocento la città fu sede di vari circoli aderenti alla carboneria.

Durante il Ventennio fascista conobbe un notevole sviluppo urbanistico: furono edificati molti importanti edifici come la scuola elementare I Circolo con la pineta cittadina, la sede del Municipio, e il palazzo delle Poste italiane. Nel 1927 venne istituita la provincia di Brindisi nella quale rientra San Vito. Nei primi anni sessanta l'industria petrolchimica che si aggiungeva alle imprese meccaniche e aeronavali di Brindisi hanno assorbito molti lavoratori sanvitesi, trasferendoli dal lavoro nei campi alla catena di montaggio.

L'apertura della San Vito Air Station in un punto strategicamente nevralgico durante la Guerra Fredda, poi ridimensionata e chiusa con la caduta del muro di Berlino, ha contemporaneamente creato lavoro tra i locali e accolto migliaia di lavoratori americani.

Oggi San Vito conosce un processo di terziarizzazione dell'economia e punta sullo sviluppo e la commercializzazione di prodotti locali di qualità, nonché usare le risorse del territorio per sviluppare il turismo. Nel corso dei secoli la cittadina ha avuto diversi nomi: da San Vito degli Schiavi o Schiavoni a San Vito, o anche San Vito in Terra d'Otranto. Con R. D. del 13 dicembre 1863 assunse l'attuale denominazione di San Vito dei Normanni. Il 14 aprile 1994, con decreto del Presidente della Repubblica, il Comune di San Vito dei Normanni ha ottenuto il titolo di Città.

Del patrimonio storico-architettonico fanno parte: Il Castello Dentice di Frasso (di fattura medievale); la Cripta di San Biagio e la Cripta di San Giovanni in Cafaro (situate sul fianco di un piccolo piano roccioso, fulcro di un vero e proprio villaggio realizzato nelle grotte, probabilmente scavate già a partire dal IV secolo d. C., nel quale si era insediata una comunità di monaci italo-bizantini che qui vivevano e svolgevano le funzioni religiose); la Chiesa di S. Teresa (inglobata nel Monastero delle Oblate Benedettine di Santa Scolastica a S. Vito dei Normanni. Si tratta di una cappella privata fatta costruire intorno al 1760); Santa Maria delle Grazie (costruita a partire dall'anno 1585); Santa Maria della Vittoria (iniziata nell'anno 1571 e consacrata nel 1780); la Chiesa di San Domenico (iniziata nel 1584 con la donazione dell'area di costruzione); la Masseria Badessa (costruzione ottocentesca) e la Masseria Incantalupi.

(Fonte: [Comune di San Vito dei Normanni](#))

(Fonte: www.researchgate.net/publication/228801291_Ricostruzione_stratigrafica_mediant_e_indagini_georadar_area_campione_di_S_Vito_dei_Normanni_Brindisi_Italia-)

“Il Contesto Ambientale”



La geologia del territorio di San Vito riflette i peculiari aspetti geotettonici regionali (Ciaranfi et al., 1992). La formazione geologica più antica, affiorante nel settore nordoccidentale, è costituita dai calcari e calcari-dolomitici di piattaforma risalenti al Cretaceo superiore; tale formazione, come è noto, costituisce il basamento regionale ove ha sede la più importante risorsa idrica sotterranea pugliese, la cosiddetta “falda profonda”.

Larga parte dell’area territoriale comunale è caratterizzato dall’affioramento dei calcari mesozoici nel settore meridionale e delle calcareniti nel settore settentrionale, con il limite formazionale passante all’incirca sul lato S della S.S. 16 che collega S. Vito dei Normanni a Brindisi. Nella zona non ci sono segni evidenti di tettonica recente né tantomeno di dislocazioni attive in età più antica. La formazione calabrianica è caratterizzata da un graduale passaggio da litotipi più cementati e compatti a terreni meno coerenti e compatti, rappresentati da sabbioni calcarei fossiliferi affioranti nel settore settentrionale.

Il paesaggio naturale nel comune di San Vito dei N. è il tipico paesaggio brindisino: le aree attorno al centro abitato sono di tipo prevalentemente agrario, costituite da un variegato mosaico di vigneti, oliveti, seminativi, colture orticole e pascolo.

Questo tipo di naturalità è il risultato di un’antica attività antropica che nel corso dei secoli

ha fortemente modificato la fisionomia originaria del territorio. Il rapporto intercorso fra uomo, agricoltura, allevamento del bestiame e produzione, ha delineato un assetto unico di controllo e organizzazione dell'ambiente. Nell'entroterra la vegetazione è quella tipica delle aree semi umide ed è di tipo igrofilo ed alo-igrofilo a seconda del grado di salinità dei suoli.

Il Comune di San Vito dei Normanni risulta essere caratterizzato per la stragrande maggioranza da livelli di media sensibilità per la vulnerabilità alla desertificazione.

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

Gli spazi a verde pubblico sono piuttosto recenti (1800-1900) e si sono sviluppati prevalentemente con la crescita urbana e per fini esclusivamente di decoro urbano e non come spazi da far vivere dai cittadini. I viali alberati sono stati realizzati nella prima metà del novecento e solo successivamente si sono costituite delle piazze a forma regolare. Emerge ancora, quale risultanza dei dati raccolti dai censimenti, che la crescita urbana a partire dagli anni '70, e per oltre un trentennio (anni 2000), è stato veloce. Ciò ha determinato una espansione urbana non giustificabile in termini demografici quanto in termini di aspettative di crescita economica e finanziaria. Tale espansione ha ormai perso la sua efficacia, mentre necessita una forte azione di recupero e riqualificazione delle aree. Durante tale crescita urbana, disomogenea e disordinata, non si è tenuto conto del verde e della sua qualità, quale elemento intrinseco alle abitazioni e gli altri annessi urbani (strade, piazze, ecc.), ma ha continuato ad essere un solo elemento di decoro urbano di viali alberati e piazze o quale "standard urbanistico" da rispettare senza una vera e propria integrazione nel costruito ed edificato.

<http://www.brundarte.it/category/provincia-di-brindisi/san-vito-dei-normanni/>)

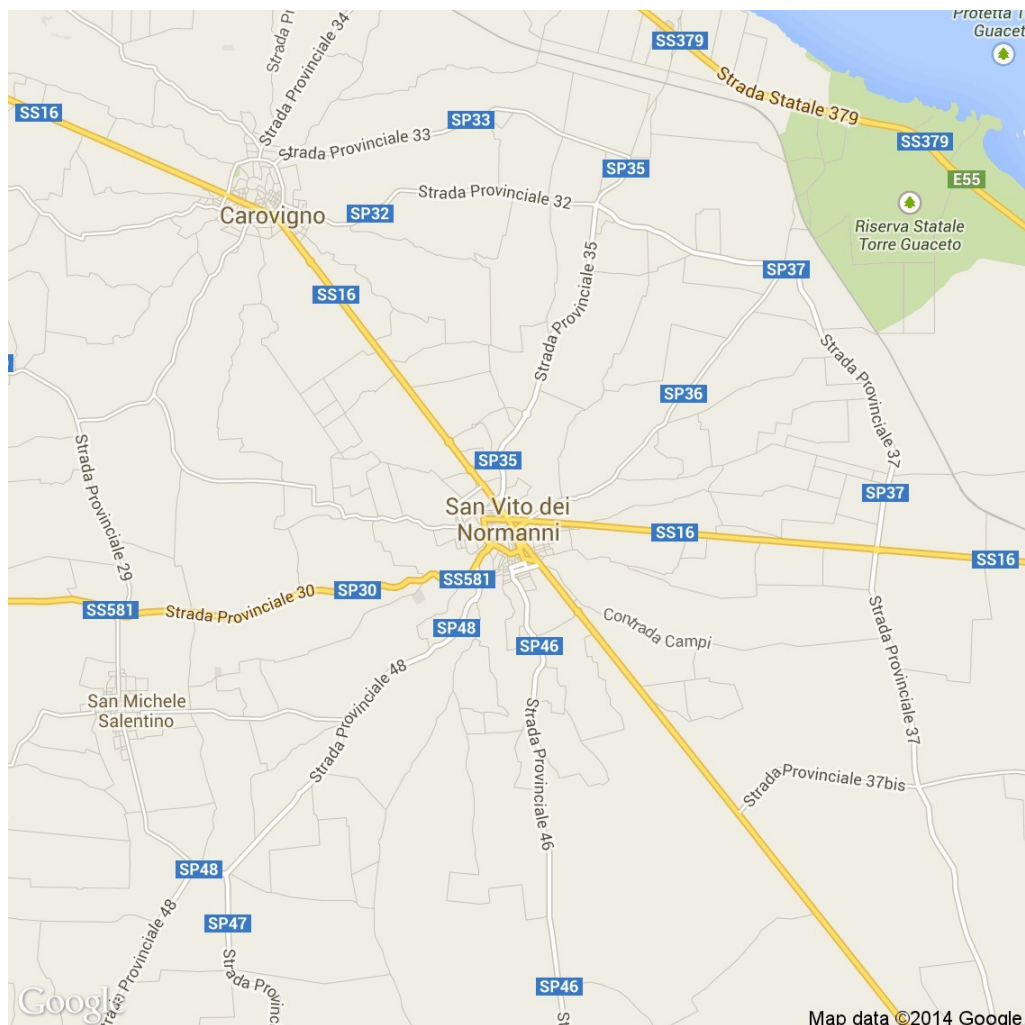
“Le infrastrutture”

Il centro di San Vito dei Normanni è attraversato dalla strada statale 16 Adriatica, che tuttavia risponde alle esigenze del traffico locale, essendo stata soppiantata, per l'intera tratta a nord di Brindisi, dalla più moderna strada statale 379. La SS 16, in particolare, collega San Vito con Carovigno, a nord-ovest, e il capoluogo provinciale, a sud-est. Dal

comune si diparte anche l'ex strada statale 605 di Mesagne, ora classificata come SP 98 nel tratto che interessa il comune di San Vito dei Normanni.

La stazione di San Vito dei Normanni, lungo il tratto Bari-Brindisi-Lecce della linea Adriatica, sorge a 10 km dal centro abitato, in direzione sud-est, ed attualmente non è attiva.

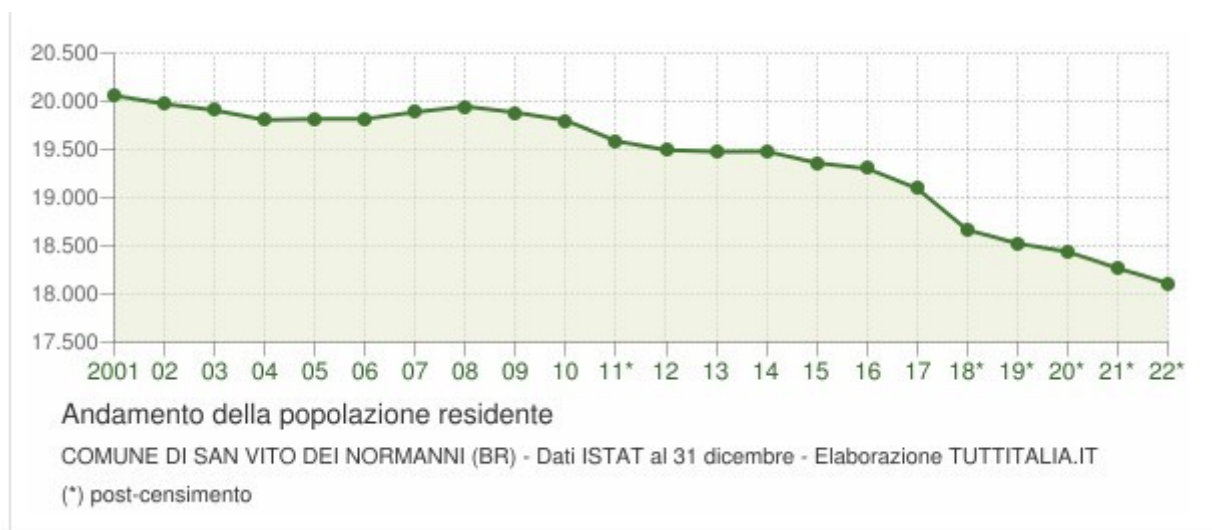
L'aeroporto ed il Porto più vicini sono quelli di Brindisi, a circa 20 Km da San Vito dei Normanni.



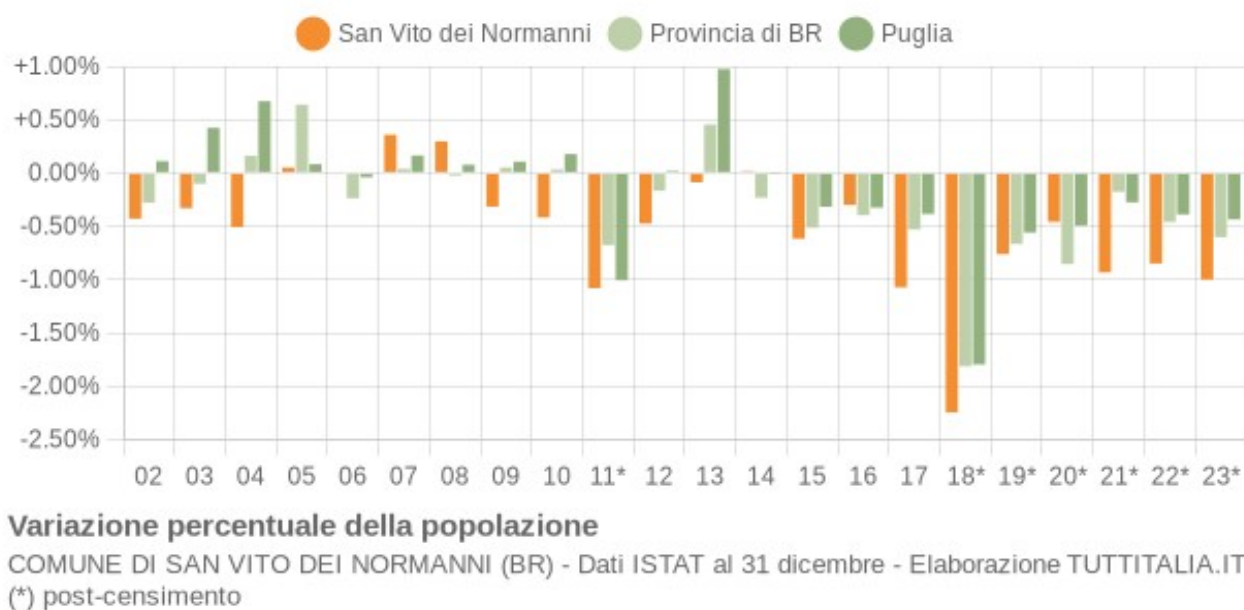
(Fonte: Wikipedia - Italys.com)

“La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

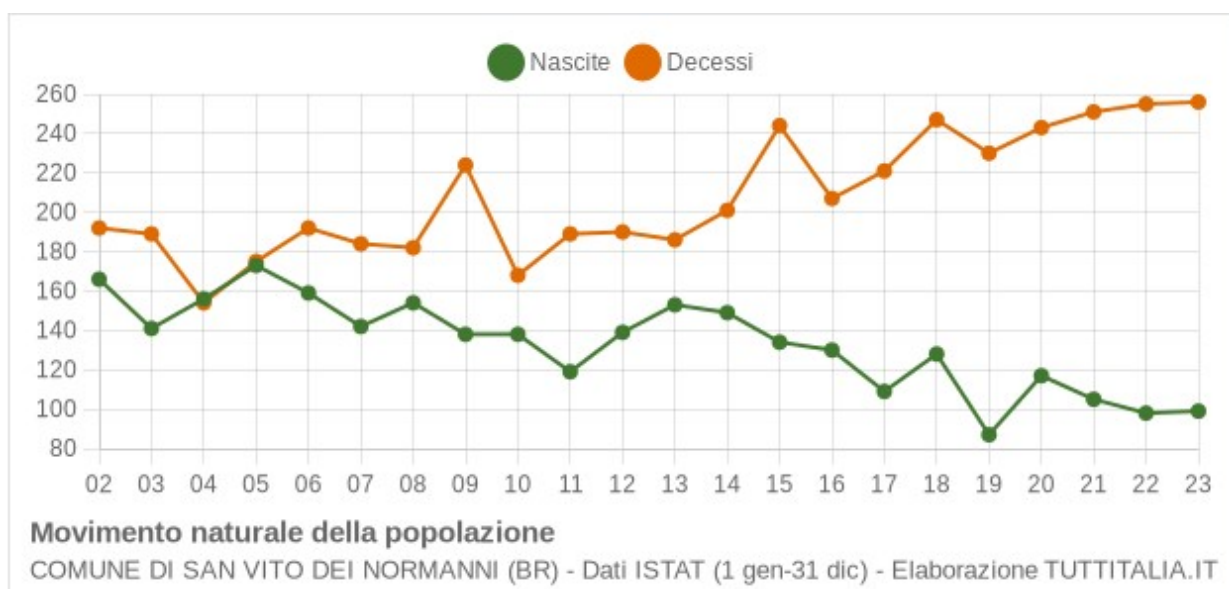
La popolazione residente, al 31 dicembre 2024, era di numero 17.940 abitanti, di cui n. 8.689 maschi e n. 9.251 femmine.



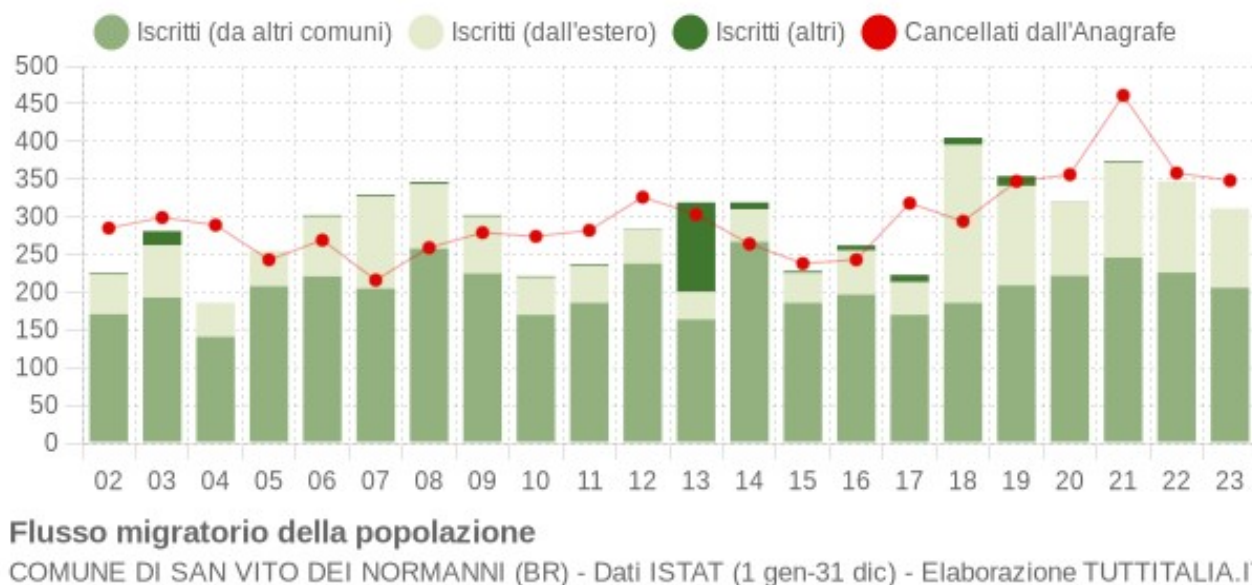
Le variazioni annuali della popolazione di San Vito dei Normanni espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Brindisi e della regione Puglia sono evincibili dal grafico seguente:



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



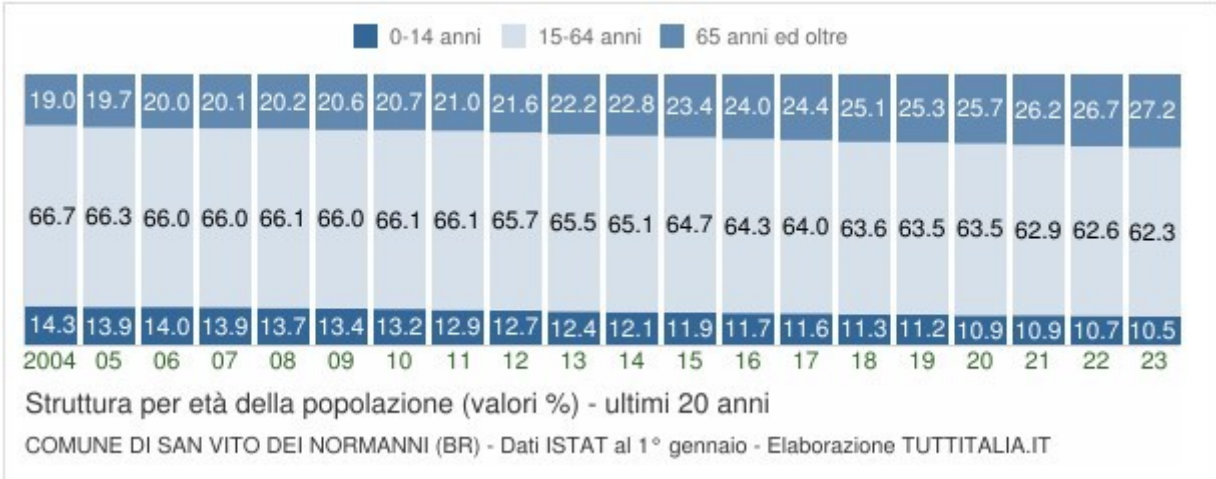
Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di San Vito dei Normanni negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come iscritti e cancellati dall'Anagrafe del comune. Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti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



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

conto delle nuove esigenze.

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

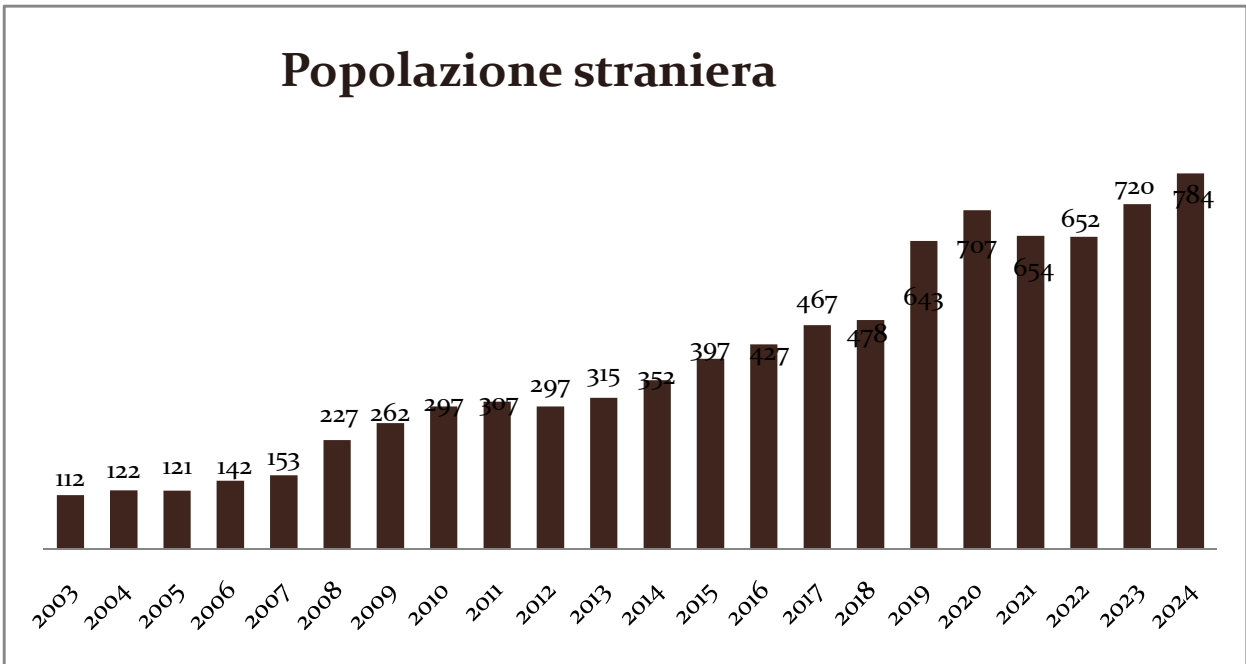


Così come una presenza costantemente in crescita di cittadini stranieri, intesi come persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale sul territorio comunale, ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi sociali ed educativi.

Gli stranieri residenti a San Vito dei Normanni al 31 dicembre 2024 sono 784, di cui 400 maschi e 384 femmine, e rappresentano il 4,57% della popolazione residente

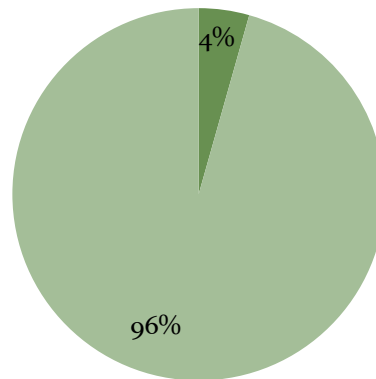
Di seguito il grafico della popolazione straniera residente a San Vito dei Normanni al 31 dicembre 2024.

I dati tengono conto delle risultanze delle banche dati anagrafiche.



Popolazione straniera

■ Stranieri ■ Italiani



“La situazione economica generale e l’economia insediata”

In attesa del rapporto annuale della Banca d’Italia sull’economia nazionale ed internazionale si riportano i dati estratti dal bollettino economico dell’istituto aggiornato ad Ottobre 2024.

Dopo un miglioramento in primavera, emergono segnali di rallentamento dell'economia mondiale, soprattutto a causa della debolezza della manifattura. Negli Stati Uniti l'attività rimane robusta; il mercato del lavoro è in lieve raffreddamento. In Cina lo scarso vigore della domanda interna, che continua a risentire della crisi del settore immobiliare, frena la crescita del prodotto. Secondo le stime di settembre dell’OCSE, l’incremento del PIL globale si collocherà poco sopra il 3 per cento nel 2024 e nel 2025, in linea con il dato dell'anno scorso, ma al di sotto della media registrata nel decennio precedente la pandemia.

L'inflazione continua a diminuire negli Stati Uniti. A settembre, per la prima volta dal marzo 2020, la Federal Reserve ha ridotto i tassi di riferimento (di 50 punti base, al 4,75-5,00 per cento), in considerazione della riduzione dell'inflazione e del rallentamento del mercato del lavoro.

La Bank of England, che aveva tagliato i tassi in agosto, li ha mantenuti invariati in settembre. In Giappone la Banca centrale ha innalzato i tassi di riferimento alla fine di luglio; l'attesa di ulteriori aumenti, in concomitanza con la pubblicazione di dati deludenti sulla congiuntura statunitense, ha innescato all'inizio di agosto forti tensioni nei mercati finanziari internazionali, poi in larga misura rientrate. Per sostenere la crescita dell'attività

economica, in settembre la Banca centrale cinese ha varato un pacchetto di misure espansive straordinarie, che si sono aggiunte al taglio dei tassi di riferimento dello scorso luglio.

A settembre l'inflazione ha continuato a diminuire, anche nella componente di fondo. Resta elevata la dinamica dei prezzi dei servizi, in particolare di quelli che si adeguano con ritardo all'inflazione passata. Secondo le proiezioni di settembre degli esperti della BCE, l'inflazione al consumo diminuirà progressivamente, dal 2,5 per cento nella media dell'anno in corso al 2,2 nel 2025 e all'1,9 nel 2026.

Dopo un primo taglio a giugno, nella riunione di settembre il Consiglio direttivo della Banca centrale europea ha ulteriormente ridotto di 25 punti base il tasso di interesse sui depositi presso l'Eurosistema.

A settembre è inoltre entrata in vigore la riduzione a 15 punti base del differenziale tra il tasso sulle operazioni di rifinanziamento principali e quello sui depositi, deliberata dal Consiglio lo scorso marzo.

Nel secondo trimestre del 2024 l'avanzo del conto corrente si è ampliato, soprattutto per la riduzione del deficit dei redditi primari e per il saldo dei servizi, tornato positivo. Il saldo del conto finanziario è rimasto sostanzialmente in pareggio; gli acquisti netti di titoli italiani da parte dei non residenti, principalmente obbligazioni sovrane, si sono mantenuti elevati. Il saldo debitorio TARGET ha continuato a diminuire anche nei mesi estivi. La posizione creditoria netta sull'estero è salita a circa 225 miliardi.

Nonostante l'espansione del numero di occupati sia proseguita nei mesi estivi, emergono alcuni segnali di indebolimento della domanda di lavoro: i posti vacanti si sono ridotti e le ore lavorate sono diminuite nel secondo trimestre. La partecipazione è scesa lievemente in estate, contribuendo alla flessione del tasso di disoccupazione. I recenti rinnovi contrattuali stanno favorendo un graduale recupero dei salari reali.

Dopo l'aumento di luglio, l'inflazione è tornata a scendere, risentendo dell'ulteriore calo delle quotazioni dell'energia. Anche la componente di fondo è diminuita, nonostante la dinamica dei prezzi rimanga relativamente elevata nei servizi, soprattutto per effetto delle voci connesse con il turismo. Famiglie e imprese continuano ad attendersi una crescita moderata dei prezzi nel breve e nel medio termine.

Le condizioni di finanziamento a famiglie e imprese hanno beneficiato della riduzione del costo della raccolta bancaria. Malgrado un lieve allentamento dei criteri di offerta in

primavera, i prestiti bancari alle società non finanziarie hanno continuato a contrarsi, principalmente per la minore domanda di credito per investimenti. Si è invece interrotta la flessione dei finanziamenti alle famiglie che, seppure marginalmente, sono tornati a espandersi per la prima volta dall'inizio del 2023.

Il 27 settembre il Governo ha approvato il Piano strutturale di bilancio di medio termine, il principale documento di programmazione nell'ambito della nuova *governance* economica europea. Per gli anni 2025-29 l'Esecutivo prevede una crescita della spesa netta pari in media all'1,6 per cento l'anno. Nello stesso periodo il disavanzo programmatico sarebbe più elevato di quello a legislazione vigente, ma scenderebbe sotto il 3 per cento del PIL nel 2026. Il rapporto tra il debito pubblico e il prodotto continuerebbe ad aumentare, raggiungendo il 137,8 per cento nel 2026, per poi diminuire in media di un punto percentuale all'anno fino al termine del percorso di consolidamento.

Il 23 settembre l'Istat ha diffuso la revisione generale dei Conti economici nazionali, concordata in sede europea, per il periodo 1995-2023. La dinamica del PIL è stata rivista al rialzo nel 2021 e nel 2022, e lievemente al ribasso nel 2023. Le correzioni sono dovute a una crescita della domanda interna maggiore di quella precedentemente stimata, mentre il contributo di quella estera è rimasto sostanzialmente invariato.

I consumi e le esportazioni acquisiranno maggior vigore dal prossimo anno, favoriti dalla ripresa del potere d'acquisto delle famiglie e del commercio internazionale. Gli investimenti continueranno a risentire di costi di finanziamento ancora elevati e del ridimensionamento degli incentivi legati al settore edilizio, gli effetti del quale saranno tuttavia mitigati dalle misure di stimolo previste dal PNRR. L'inflazione al consumo si manterrà bassa, pari all'1,1 per cento nel 2024 e all'1,6 sia nel 2025 sia nel 2026. Nell'anno in corso, in particolare, le pressioni derivanti dall'accelerazione dei salari saranno compensate dalla dinamica contenuta dei prezzi dei beni importati e dalla discesa dei margini di profitto.

(Fonte: [Bollettino economico n. 4 Ottobre 2024 - Banca d'Italia](#))

Nella prima parte del 2024 l'economia pugliese è cresciuta in misura meno intensa rispetto all'anno precedente. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, nel primo semestre di quest'anno il prodotto è aumentato dello 0,5 per cento, un dato lievemente più contenuto rispetto al 2023. La variazione è risultata di poco inferiore a quella del Mezzogiorno (0,6) e appena superiore alla media nazionale (0,4).

Nell'industria, dopo il lieve calo dello scorso anno, nei primi nove mesi del 2024 sono emersi alcuni segnali di recupero dell'attività, che hanno però riguardato solo le imprese di minori

dimensioni. L'andamento del settore continua a essere condizionato dall'incertezza del quadro geopolitico globale e dalla bassa domanda estera, che si è riflessa, nella prima metà dell'anno, in un leggero calo delle esportazioni. In presenza di costi di finanziamento che continuano a risultare elevati, la dinamica degli investimenti delle imprese industriali, già negativa nel 2023, si è ulteriormente indebolita.

La crescita del settore delle costruzioni si è ridotta: il comparto residenziale ha risentito della rimodulazione delle misure di incentivo per la riqualificazione energetica delle abitazioni e del calo delle compravendite; quello delle opere pubbliche ha continuato a essere sostenuto dagli interventi finanziati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Nei servizi gli indicatori disponibili restituiscono un quadro di moderata crescita, favorita anche dalla forte domanda turistica.

Nonostante il rallentamento congiunturale le aspettative delle imprese sulla redditività dell'esercizio corrente sono rimaste nel complesso positive. In presenza di criteri di offerta creditizia improntati alla cautela e di livelli di liquidità che si mantengono elevati, il calo dei prestiti al settore produttivo si è intensificato rispetto alla fine del 2023; l'andamento si è confermato più sfavorevole per le imprese di piccole dimensioni.

La contenuta crescita dell'attività economica si è associata, nel primo semestre del 2024, a un andamento dell'occupazione che è rimasto espansivo, anche se in misura inferiore allo scorso anno. Il numero di disoccupati si è ridotto: il calo ha più che compensato l'aumento dell'occupazione, determinando una lieve flessione delle forze di lavoro. Anche per questa ragione le imprese hanno evidenziato il permanere di difficoltà nella ricerca di manodopera. Per effetto dell'aumento dei redditi nominali e del calo dell'inflazione, è proseguita la ripresa del potere di acquisto delle famiglie registrata a partire dagli ultimi mesi dello scorso anno.

Nel primo semestre del 2024 l'indebitamento delle famiglie pugliesi ha continuato ad aumentare, seppure in misura meno intensa rispetto alla fine dello scorso anno: al rallentamento ha contribuito quello del credito al consumo, che ha riflesso anche la debolezza della dinamica della spesa delle famiglie.

La qualità del credito bancario alla clientela residente in Puglia è rimasta nel complesso su livelli elevati nel confronto storico. Per le imprese, in prospettiva, alcuni segnali di un possibile deterioramento emergono dall'andamento dei ritardi nel rimborso dei prestiti.

Dopo la contrazione dello scorso anno, alla fine del primo semestre del 2024 i depositi hanno registrato un aumento, soprattutto per le imprese, trainati da quelli a risparmio. Il valore di mercato dei titoli a custodia ha continuato a crescere in misura significativa soprattutto grazie all'aumento degli investimenti in strumenti di nuova emissione.

(Fonte: [L'economia della Puglia - aggiornamento congiunturale Novembre 2024](#) - Banca

d'Italia)

Si rimarca come nonostante anche sul nostro territorio, come oramai in tutti i Comuni, sia piuttosto diffusa la presenza di cittadini stranieri (anche per la presenza su territori limitrofi di centri di accoglienza), la convivenza è pacifica non risultando episodi di criminalità e neppure, salvo rari episodi, di “reati minori” .

Relativamente al Comune di San Vito dei Normanni va innanzitutto sottolineato che nell'economia locale, l'agricoltura, basata su tutti i tipi di colture, conserva un ruolo importante; è praticato anche l'allevamento. Il tessuto industriale è costituito da aziende che operano nei comparti alimentare, edile, metallurgico, tessile, dell'abbigliamento, del legno, dei materiali da costruzione, della produzione e distribuzione di energia elettrica; a queste si affiancano fabbriche di mobili, articoli in pelle, apparecchi medicali e chirurgici. Il terziario si compone di una buona rete commerciale e dell'insieme dei servizi, che comprendono anche quello bancario. Tra le strutture sociali si registra la presenza di una casa di riposo e di un Centro per disabili.

Il settore turismo è in leggera crescita anche per quanto concerne le presenze estere. In corrispondenza dell'incremento del mercato turistico del territorio non si è registrato, tuttavia , l'affermarsi di paralleli livelli di fruizione collegati con le altre risorse presenti sul territorio a livello storico - culturali, artigianali, gastronomiche e delle tipicità agroalimentari. L'incremento dei flussi turistici non è stato purtroppo proporzionale all'incremento della forza lavoro impiegata (della zona).

Nel territorio è presente sia la zona industriale che la zona artigianale su cui insiste un discreto numero di aziende, salvo alcune eccezioni, di piccole e medie dimensioni.

Sono particolarmente competitive le imprese di Costruzioni, d'Impiantistica, di Meccanica e Metallurgia e le realtà produttive di arredamento.

Infine, in merito alla sicurezza si sottolinea che la crisi economica connessa alla pandemia e a vicende internazionali con ricadute sulla politica e l'economia nazionali sono state sicuramente uno degli elementi che ha inciso ovunque sull'andamento della criminalità, esponendo di conseguenza i cittadini a situazioni a rischio; da ciò si manifesta senza ombra di dubbio che quello tra legalità e sicurezza è un binomio inscindibile.

La paura, e conseguentemente il bisogno di sicurezza, infatti, è uno dei tanti aspetti della vita sociale che i cittadini vorrebbero vedere soddisfatti dalle istituzioni e di conseguenza, è amplissimo lo spazio che quotidianamente i mass-media dedicano al problema della criminalità nei suoi vari aspetti stante anche il fatto che ogni nuovo giorno un nuovo episodio criminoso sale alla ribalta dell'opinione pubblica.

Fino a qualche anno fa l'attenzione dell'opinione pubblica era concentrata principalmente

sulle questioni connesse alla criminalità organizzata e su quella relativa ai reati di matrice politico-amministrativa, mentre ultimamente si è indirizzata su un diverso tipo di delittuosità. Secondo diversi studiosi, il diffondersi del senso di insicurezza sarebbe provocato dall'aumento non dei delitti più "gravi", quanto piuttosto da quelli di "media gravità". In altre parole quei reati definiti nel linguaggio comune con il termine "microcriminalità" cioè quei comportamenti illeciti consistenti in aggressioni alla persona, danneggiamento della proprietà pubblica o privata, appropriazione di beni altrui, ecc.

Il contesto relativo a Giustizia e Sicurezza sul territorio può essere descritto in relazione a vari dati e informazioni e attingendo a svariate fonti.

Un dato fondamentale per analizzare il contesto è costituito certamente dall'Indice di delittuosità provinciale e dall'Indice di delittuosità comunale calcolati dal Ministero dell'Interno - come previsto dall'art.6 comma 1 lett.b D.M. 31 gennaio 2018 - moltiplicando il numero di Reati denunciati all'Autorità Giudiziaria per 100.000 e dividendo, rispettivamente, per il numero di abitanti della Provincia e del Comune. Il rapporto tra IDC e IDP rappresenta il dato alla luce del quale la Delittuosità di un comune viene catalogata quale "poco elevata", "elevata", "elevatissima".

Alla luce delle ultime statistiche si rileva che nel 2021 il Comune di San Vito dei Normanni ha registrato una Delittuosità "poco elevata", un risultato - come rilevato dal Prefetto - frutto del lavoro svolto con grande e costante impegno e professionalità della Magistratura, con particolare riferimento alla Procura della Repubblica, e dalle Forze dell'Ordine.

Indubbiamente incide sulla percezione di sicurezza la presenza sul territorio, oltre che della locale Stazione, di una Compagnia dei Carabinieri che, potendo contare su un numero ingente di militi espleta, oltre a quella repressiva, un'importantissima funzione di prevenzione dei reati.

Massima è, inoltre, la sinergia tra Carabinieri e Polizia Locale sul territorio: possedendo il personale del Corpo di polizia locale "funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza", così come prevede l'art.5 della legge quadro sull'ordinamento della Polizia municipale(l.n°65/1986), gli appartenenti al Comando, *"collaborano, nell'ambito delle proprie attribuzioni, con le Forze di polizia dello Stato, quando ne venga fatta, per specifiche operazioni, motivata richiesta dalle competenti autorità"*(art.3).

Il Benessere equo e sostenibile (BES)

L'Istat diffonde la seconda edizione dei 20 report Best, che delineano i profili di benessere equo e sostenibile dei territori, per ciascuna regione italiana – e per le rispettive province - a partire dalla lettura integrata degli indicatori del Bes dei territori (edizione 2024). Le misure statistiche di dettaglio provinciale utilizzate sono coerenti e armonizzate con quelle del Rapporto Bes e in alcuni casi ampliate per tener conto di ulteriori aspetti utili per le politiche territoriali.

Ciascun report analizza la regione e le sue province evidenziando i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, oltre alle evoluzioni recenti. Inoltre, tre focus tematici approfondiscono il quadro nei domini Benessere economico, Paesaggio e patrimonio culturale, Innovazione, ricerca e creatività con nuove misurazioni e analisi sulle condizioni economiche degli individui, sulla dotazione e fruizione di musei e biblioteche, sull'offerta di servizi comunali online per le famiglie.

La Collocazione della Puglia nel Contesto Nazionale

Considerando le posizioni occupate dalle province pugliesi nella distribuzione nazionale, il livello di benessere relativo è complessivamente peggiore della media delle province italiane e - anche se in misura meno netta - della media delle province del Mezzogiorno (**Tavola 1.1**).

Infatti, nell'ultimo anno di riferimento dei dati, solo il 26,4 per cento dei posizionamenti delle province pugliesi è nelle due classi più virtuose, una frequenza allineata a quella della ripartizione (26,2 per cento) ma ben più contenuta di quella dell'Italia (41,8 per cento). All'opposto, il 50,0 per cento degli indicatori collocano le province pugliesi nelle due classi più basse (a fronte del 52,1 per

Tavola 1.1 – Distribuzione degli indicatori per classe di benessere e provincia. Puglia – Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)

Province REGIONE Ripartizione	Classe di benessere				
	Bassa	Medio-bassa	Media	Medio-alta	Alta
Foggia	32,8	28,1	12,5	18,8	7,8
Bari	10,9	23,4	34,4	23,4	7,8
Taranto	31,3	31,3	21,9	10,9	4,7
Brindisi	21,9	31,3	28,1	12,5	6,3
Lecce	14,1	31,3	28,1	20,3	6,3
Barletta-Andria-Trani	29,0	14,5	16,1	33,9	6,5
PUGLIA	23,3	26,7	23,6	19,9	6,5
Mezzogiorno	25,8	26,3	21,8	16,2	10,0
Italia	15,4	20,2	22,6	25,0	16,8

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le percentuali di regione, ripartizione e Italia si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle relative province.

L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

cento del Mezzogiorno e del 35,6 per cento dell'Italia). Se si limita il confronto alla sola classe di benessere bassa, la Puglia (23,3 per cento) è di poco più avvantaggiata rispetto alla ripartizione di appartenenza (25,8 per cento) ma ben più sfavorita rispetto all'Italia (15,4 per cento; +7,9 punti percentuali).

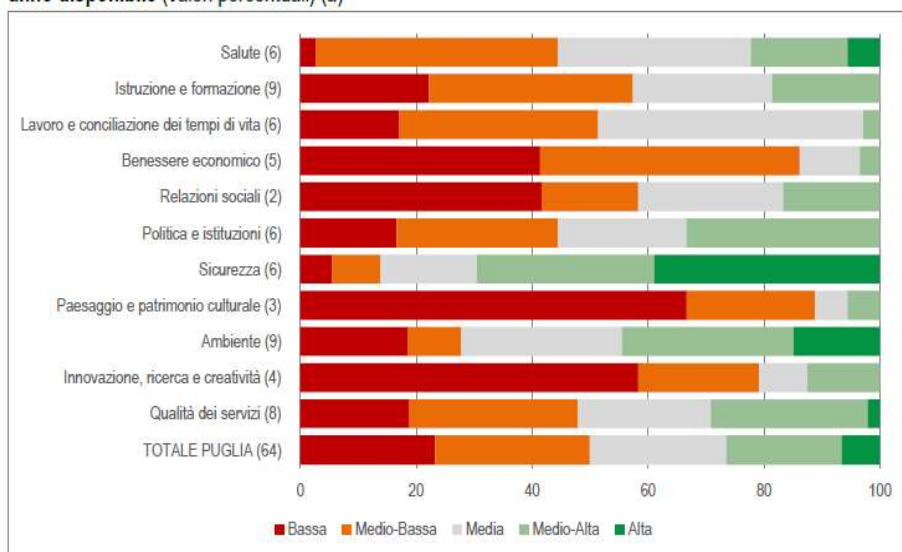
Il quadro provinciale è abbastanza disomogeneo. Le province di Foggia e Taranto restano le due più sfavorite perché si collocano nelle classi di benessere basso e medio basso per oltre il 60 per cento degli indicatori, con un divario rispetto alla media regionale, rispettivamente, di 10,9 e 12,6 punti percentuali. La più svantaggiata fra le due è Taranto che ha anche la percentuale più bassa di indicatori nelle classi alta e medio-alta (15,6 per cento, 10,8 punti percentuali in meno della media regionale). Anche la provincia di Brindisi è più penalizzata rispetto alla media della Puglia ma presenta delle differenze meno marcate di quelle di Taranto (-3,2 punti percentuali rispetto al valore regionale nelle due classi di benessere più alte e - 7,6 punti nelle due più basse). La provincia di Barletta - Andria - Trani presenta il profilo più articolato poiché ha quote di posizionamenti analoghe su livelli di benessere relativo alto e medio-alto (40,4 per

cento, 14,0 punti percentuali in più della media delle province pugliesi) e basso e medio-basso (43,5 per cento). La città metropolitana di Bari si trova in una posizione intermedia, con il 34,4 per cento degli indicatori che la collocano nella classe di benessere relativo centrale (23,6 per cento la media della Puglia), e quote analoghe nelle classi bassa e medio - bassa (34,3 per cento) e alta e medio-alta (31,2).

PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA

La distribuzione degli indicatori provinciali per classe di benessere relativo e dominio offre un quadro delle componenti che incidono di più sul profilo di benessere regionale e ne mette in luce i punti di forza e di debolezza nel contesto nazionale (**Figura 1.2**).

Figura 1.2 – Distribuzione degli indicatori provinciali per classe di benessere e dominio. Puglia - Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun dominio è indicato in parentesi il numero di indicatori disponibili; le percentuali rappresentate nelle barre si riferiscono al complesso dei posizionamenti delle province per tutti gli indicatori di ciascun dominio.
L'ultimo anno disponibile è il 2024 per un indicatore (Partecipazione alle elezioni europee), il 2023 per 18 indicatori, il 2022 per 35 indicatori, il 2021 per 9 indicatori e il 2020 per un indicatore (Propensione alla brevettazione).

Il dominio Sicurezza è l'ambito nel quale la Puglia e le sue province detengono i vantaggi più diffusi, con il 38,9 per cento degli indicatori nella classe di benessere relativo alta e il 30,6 per cento in quella medio-alta. Anche per gli indicatori di Ambiente le province pugliesi riportano buoni risultati con il 44,4 per cento degli indicatori provinciali nelle classi alta e medio-alta, a fronte di un 27,8 per

cento di posizionamenti nelle due classi di coda.

Tutti gli altri domini presentano livelli di benessere relativo decisamente bassi e i segnali di svantaggio sono frequenti: in sei domini non si rilevano indicatori nella classe alta. Inoltre almeno nei domini Benessere economico, Paesaggio e patrimonio culturale e Innovazione, ricerca e creatività l'80 per cento delle misure provinciali ricade nelle classi bassa e medio - bassa. Per gli ultimi due domini citati emergono evidenti punti di debolezza con rispettivamente il 66,7 e il 58,3 per cento degli indicatori provinciali nella classe bassa.

Il risultato della Puglia, per i tre indicatori del Paesaggio e patrimonio culturale (densità e rilevanza del patrimonio museale, diffusione delle aziende agrituristiche e densità di verde storico) non è tuttavia troppo distante da quanto si osserva in Italia, dove queste misure continuano a distribuirsi in maniera fortemente asimmetrica, concentrandosi nella classe bassa (49,2 per cento) e medio - bassa (25,2 per cento) con poche province su livelli molto elevati e a notevole distanza da tutte le altre (6,2 per cento in classe alta, 8,4 nella medio-alta).

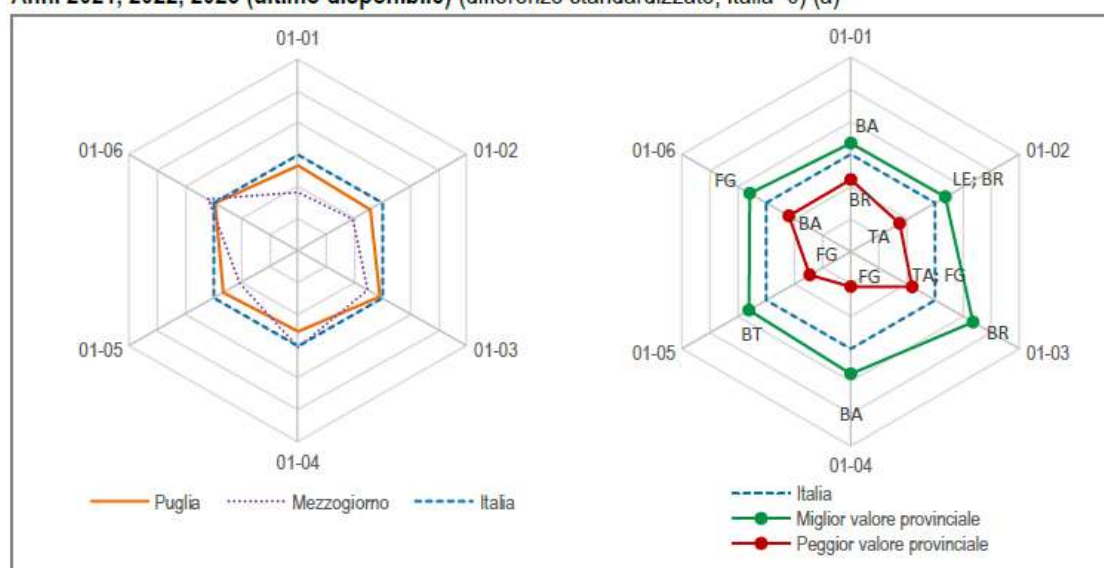
Per le province pugliesi, incidenze elevate nelle due classi di coda (superiori al 50 per cento) si hanno anche nei domini Relazioni sociali (58,3 per cento), Istruzione e formazione (57,4 per cento), e Lavoro e conciliazione dei tempi di vita (51,4 per cento). Nel dominio Relazioni sociali tutte le province pugliesi si collocano nelle classi bassa e medio bassa della distribuzione nazionale per quota di organizzazioni non-profit per 10 mila abitanti.

I domini del benessere:

SALUTE

Nell'ultimo anno disponibile il profilo della Puglia nel dominio Salute non si discosta in modo rilevante dalla media - Italia ; emerge, rispetto all'anno precedente, la penalizzazione anche nella mortalità evitabile, cresciuta nell'ultimo anno anche per effetto della pandemia da Covid-19, pur con un tasso più basso della media del Mezzogiorno (**Figura 2.1**). La regione presenta risultati meno critici rispetto alla ripartizione di appartenenza anche per la speranza di vita alla nascita, la mortalità per tumore e la mortalità infantile, ma è leggermente più penalizzata per la mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65+).

Figura 2.1 – Dominio Salute: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2021, 2022, 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

01-01 Speranza di vita alla nascita
01-02 Mortalità evitabile (0-74 anni)
01-03 Mortalità infantile

01-04 Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni)
01-05 Mortalità per tumore (20-64 anni)
01-06 Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più)

Tra le province, per tutti gli indicatori del dominio, persistono divari talvolta anche molto ampi. I territori più svantaggiati rimangono più penalizzati anche della media - Italia . Viceversa, le province con i valori migliori nella regione superano sempre il confronto con la media nazionale. All'interno della regione Foggia e Taranto risultano più svantaggiate perché riportano i valori peggiori per, rispettivamente, tre e due indicatori ciascuna; al contrario Bari si distingue riportando i valori migliori per due indicatori, ma è anche la provincia più sfavorita per un altro indicatore.

Nel confronto con il 2019 (**Tavola 2.1**) si rileva, nell'ultimo anno disponibile, un peggioramento in termini di benessere per tutti gli indicatori a eccezione della mortalità per tumore che è rimasta stabile. Il trend negativo (in termini standardizzati) è più marcato per la mortalità evitabile (0-74 anni), che nel 2021 registra un aumento anche nel Mezzogiorno e in Italia anche per l'effetto dei decessi attribuibili al Covid-19. Foggia è l'unica provincia con tutti gli indicatori del dominio in peggioramento rispetto al periodo pre-pandemico. La provincia di Barletta - Andria - Trani registra, invece, il maggior numero di miglioramenti, che riguardano la diminuzione della mortalità per tumore (20-64 anni), della mortalità infantile e, leggermente, anche della mortalità per demenze e malattie

Tavola 2.1 – Dominio Salute: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	01-01	01-02	01-03	01-04	01-05	01-06
	Speranza di vita alla nascita (b)	Mortalità evitabile (0-74 anni) (c)	Mortalità infantile (d)	Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni) (c)	Mortalità per tumore (20-64 anni) (c)	Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) (c)
	2023 (*) 2023 - 2019	2021 2021 - 2019	2021 2021 - 2019	2022 2022 - 2019	2021 2021 - 2019	2021 2021 - 2019
Foggia	82,5	22,1	3,6	1,5	9,2	30,1
Bari	83,4	20,6	3,1	0,3	7,9	37,6
Taranto	82,7	22,4	3,6	1,2	8,3	31,9
Brindisi	82,4	18,3	0,8	1,1	8,0	32,9
Lecce	83,2	18,3	2,3	1,0	8,3	32,3
Barletta-Andria-Trani	83,2	19,7	1,4	0,5	7,3	32,6
PUGLIA	82,8	20,3	2,7	0,9	8,2	33,6
Mezzogiorno	82,1	21,8	3,2	0,7	8,7	32,3
Italia	83,1	19,2	2,6	0,7	7,8	33,3

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Numero medio di anni.

(c) Tassi standardizzati per 10.000 residenti.

(d) Per 1.000 nati vivi.

(*) Dati provvisori.

del sistema nervoso degli anziani (65+), oltre a un lieve aumento della speranza di vita alla nascita. Nel 2023, la speranza di vita alla nascita in Puglia (82,8 anni) non ha del tutto recuperato il calo dovuto alla pandemia da Covid-19 ed è di poco inferiore al valore nazionale (-0,3 anni). L'indicatore varia tra 82,4 anni di Brindisi e 83,4 anni di Bari. Tra le province il peggioramento più accentuato si osserva a Lecce (-0,4 anni), che comunque si mantiene poco al di sopra della

media - Italia insieme a Barletta - Andria - Trani. Quest'ultima è l'unica in controtendenza con un aumento di 0,3 anni di speranza di vita alla nascita. La Puglia, come il Mezzogiorno, è penalizzata per la mortalità evitabile delle persone tra 0 e 74 anni (20,3 per 10 mila residenti; 1,1 punti sopra il dato nazionale). Il tasso supera quello nazionale in quasi tutte le province, tranne a Brindisi e Lecce, e raggiunge il valore più alto a Taranto (22,4 per 10 mila). In questa provincia, oltre che a Bari e Foggia, si rileva anche un peggioramento rispetto al 2019 decisamente più intenso di quello medio nazionale (almeno 5 punti in più).

La regione è svantaggiata anche per la mortalità per incidenti stradali nella fascia 15-34 anni, con un tasso nel 2022 pari a 0,9 per 10 mila, a fronte di 0,7 nel Mezzogiorno e in Italia. Rispetto al 2019, il tasso aumenta maggiormente a Taranto e Foggia. In quest'ultima provincia raggiunge il valore più elevato (1,5 per 10 mila), superando di 0,6 punti la media regionale e di 1,2 punti il valore di Bari, unico territorio in cui nell'ultimo anno il valore è più basso del 2019. Non si evidenzia invece una maggiore penalizzazione della Puglia per il tasso di mortalità infantile (2,7 morti per 1.000 nati vivi nel 2021), che è in linea con l'Italia e più basso che nel Mezzogiorno (3,2 per mille). Fra il 2019 e il 2021 l'indicatore, che al dettaglio regionale e provinciale è molto variabile a causa dei piccoli numeri, mostra maggiori segnali di peggioramento in Puglia (+0,5 per mille) rispetto alle medie di confronto.

Gli aumenti più consistenti nell'ultimo anno sono nelle province di Taranto e Bari, che con Foggia mantengono i livelli più elevati – anche rispetto alla media nazionale – con più di 3 decessi per mille nati vivi, a fronte di 0,8 di Brindisi, dove si rileva il valore più basso. Nello stesso anno anche i tassi di mortalità per tumore tra le persone di 20-64 anni (8,2 per 10 mila) e di mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso delle persone di 65 anni e più (33,6 per 10 mila) sono sostanzialmente in linea con il dato nazionale, sebbene il secondo peggiori rispetto al 2019, in controtendenza con la media - Italia , soprattutto a Lecce. La mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) assume il valore più alto a Bari (37,6 per 10 mila), l'unico territorio della regione con un valore più critico della media - Italia .

Il tasso regionale di mortalità per tumore è stabile rispetto al periodo pre-pandemico, ma le province presentano variazioni disomogenee per verso e per intensità. L'incremento più alto rispetto al 2019 si rileva a Foggia (9,2 per 10 mila nel 2021), che supera di 1,4 punti la media - Italia e di 1,9 punti Barletta - Andria - Trani, l'unica provincia pugliese con un tasso inferiore a quello nazionale grazie alla riduzione più intensa di quella della media - Italia .

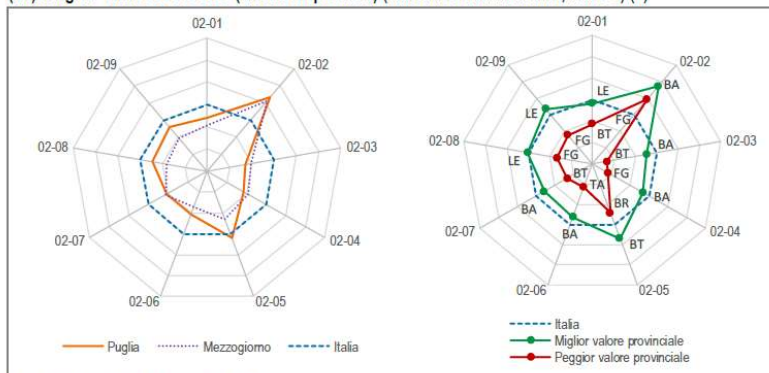
ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Quasi tutti gli indicatori del dominio posizionano la Puglia su livelli di benessere inferiori alla media nazionale (Figura 2.2). Le uniche eccezioni riguardano la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni, superiore al valore nazionale, e il tasso di passaggio all'università dei neodiplomati, in linea con il dato del Paese nel suo complesso. La regione si discosta dal Mezzogiorno solo per tre indicatori, per i quali presenta risultati migliori.

All'interno della regione permangono differenze più o meno marcate e i divari più ampi restano quelli, già evidenziati, per i livelli di istruzione. Le province coi risultati migliori sono leggermente penalizzate rispetto alla media nazionale per la metà delle misure e per i restanti indicatori sono per lo più allineate al dato nazionale. Bari e Lecce continuano a detenere il maggior numero di risultati migliori (per cinque e tre indicatori rispettivamente), mentre sul versante opposto si distinguono di nuovo negativamente Foggia e Barletta - Andria - Trani (per quattro e tre indicatori rispettivamente).

Analogamente a quanto si rileva a livello nazionale, la maggior parte delle misure del dominio presenta un miglioramento rispetto al 2019, a eccezione di tre indicatori per i quali non c'è ancora stato un recupero sufficiente per tornare ai livelli pre-pandemici. Nell'ultimo anno, infatti, in Puglia come in Italia, la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni non è ancora tornata al livello del 2019 e le competenze numeriche e alfabetiche sono su livelli peggiori (Tavola 2.2).

Figura 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

- 02-01 Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia
- 02-02 Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni
- 02-03 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)
- 02-04 Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni)
- 02-05 Passaggio all'università
- 02-06 Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)
- 02-07 Partecipazione alla formazione continua
- 02-08 Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)
- 02-09 Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)

Tavola 2.2 – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-01 Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		02-02 Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		02-03 Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		02-04 Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		02-05 Passaggio all'università (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	7,7		96,3		51,6		16,3		55,0	
Bari	11,6		98,3		62,0		28,0		52,2	
Taranto	13,2		96,9		52,7		17,9		49,5	
Brindisi	14,1		97,8		53,0		21,6		46,3	
Lecce	15,2		97,1		56,1		22,5		55,2	
Barletta-Andria-Trani	6,8		96,6		47,8		26,0		56,0	
PUGLIA	11,6		97,3		55,7		22,9		52,8	
Mezzogiorno	8,5		96,8		57,7		24,4		47,4	
Italia	16,8		94,0		65,5		30,0		51,7	

Tavola 2.2 - Segue – Dominio Istruzione e formazione: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	02-06 Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		02-07 Partecipazione alla formazione continua (b)		02-08 Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		02-09 Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019
Foggia	26,7		6,6		57,9		46,8	
Bari	18,6		10,1		46,7		39,4	
Taranto	28,5		7,7		52,4		42,8	
Brindisi	21,7		7,6		52,9		44,5	
Lecce	20,4		9,7		43,9		36,2	
Barletta-Andria-Trani	21,7		6,0		48,7		42,5	
PUGLIA	22,2		8,5		49,6		41,3	
Mezzogiorno	24,7		8,7		50,0		45,6	
Italia	16,1		11,6		44,2		38,5	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

(c) Tasso specifico di coorte.

In termini standardizzati, gli svantaggi maggiori riguardano la quota di persone di 25-64 anni con almeno il diploma, che nel 2023 in Puglia è pari al 55,7 per cento (9,8 punti percentuali al di sotto della media nazionale, pari al 65,5 per cento) e di 2 punti percentuali più bassa del Mezzogiorno (57,7 per cento); nello stesso anno

anche la quota di persone di 25-39 anni laureate o in possesso di altri titoli terziari (22,9 per cento), è inferiore di 7,1 punti percentuali al dato nazionale e di 1,5 punti percentuali a quello del Mezzogiorno.

Entrambi gli indicatori registrano rispetto al 2019 un aumento più accentuato della media nazionale; per la quota di persone con almeno il diploma, si evidenzia un incremento più marcato anche rispetto alla ripartizione. Un miglioramento in Puglia rispetto al 2019 è segnalato dal calo della percentuale di giovani che non lavorano e non studiano (NEET), che scende al 22,2 per cento nel 2023 (6,1 punti percentuali più alta che in Italia), e dalla crescita della partecipazione alla formazione continua, che tuttavia resta indietro rispetto all'Italia (11,6 per cento) attestandosi all'8,5 per cento. Risultati peggiori dei valori nazionali si osservano anche per le quote di studenti di terza media con competenze non adeguate in italiano (41,3 per cento; 2,8 punti percentuali in più della media - Italia) e in matematica (49,6 per cento; 5,4 punti in più della media Italia), e per la percentuale di bambini di 0-2 anni che nel 2022 hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia, pari all'11,6 per cento in Puglia, 5,2 punti percentuali più bassa della media Italia, ma +3,1 punti percentuali più alta della media Mezzogiorno).

La posizione della regione è meno critica per quanto riguarda il tasso di passaggio all'università con il 52,8 per cento dei neodiplomati del 2022 che si sono iscritti all'università nello stesso anno, una quota sostanzialmente in linea con la media nazionale e superiore alla media del Mezzogiorno (47,4 per cento). La Puglia assume una posizione migliore sia della media Italia sia del Mezzogiorno solo per la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (97,3 per cento nel 2023).

La città metropolitana di Bari si distingue perché presenta risultati meno critici tra i territori pugliesi per cinque indicatori, anche se per quattro di essi i valori sono peggiori di quelli nazionali. Più in dettaglio, si tratta delle quote di persone di 25-64 anni con almeno il diploma (62,0 nel 2023) e di 25-39 anni con la laurea (28,0 per cento nel 2023), oltre che della maggiore partecipazione alla formazione continua (10,1 per cento nel 2023) e della percentuale più bassa di giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (18,6 per cento).

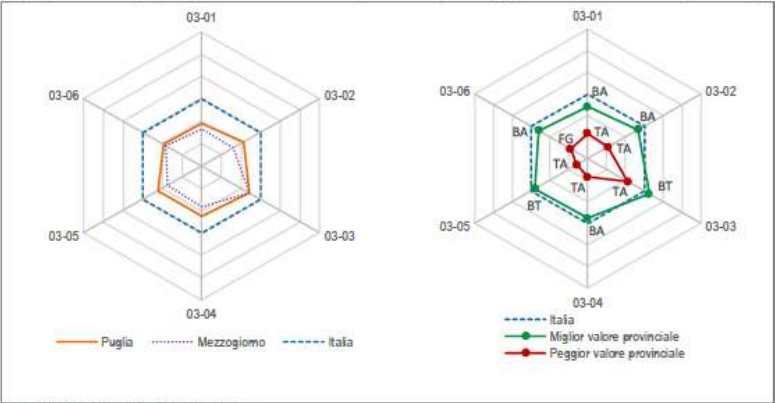
Per la partecipazione dei bambini di 4-5 anni al sistema scolastico (97,3 per cento nel 2022) Bari supera anche le medie di confronto. Lecce è la provincia con la maggiore partecipazione di bambini di 0-2 anni ai servizi comunali per l'infanzia (15,2 per cento, inferiore alla media - Italia) e con le quote più basse di studenti di terza media che nel 2023 non raggiungono la sufficienza in matematica o in italiano (43,9 e 36,2 per cento rispettivamente, valori meno critici di quelli nazionali).

Barletta - Andria - Trani è la provincia con il più elevato tasso di passaggio all'università nel 2022 (56,0 per cento, oltre 4 punti percentuali in più della media del Paese). Nella provincia di Foggia si registrano i risultati peggiori in termini di benessere per la gran parte degli indicatori del dominio, ad eccezione della fruizione dei servizi per l'infanzia, della quota di persone con almeno il diploma e della formazione continua, che raggiungono il minimo nella provincia di Barletta - Andria - Trani (rispettivamente 6,8 per cento, 47,8 per cento, 6,0 per cento), e del passaggio all'università, che tocca il valore più basso nella provincia di Brindisi (48,3 per cento).

LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

Nell’ultimo anno disponibile, tutti gli indicatori del dominio registrano per la Puglia livelli di benessere

Figura 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2021 e 2022 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024
 (a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).
 Legenda
 03-01 Tasso di occupazione (20-64 anni) 03-04 Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni)
 03-02 Tasso di mancata partecipazione al lavoro 03-05 Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni)
 03-03 Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente 03-06 Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti)

inferiori alla media nazionale, ma leggermente migliori o in linea con la media del Mezzogiorno. All’interno della regione si confermano le ampie differenze territoriali già osservate: anche le province caratterizzate dai risultati migliori si mantengono sempre in una posizione lievemente peggiore della media- Italia, tranne per il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente. **(Figura 2.3).** Taranto è la più svantaggiata, riportando i peggiori risultati per 5 indicatori su 6 mentre Bari ha i migliori valori regionali per 4 misure.

Rispetto al 2019 tutti gli indicatori del dominio registrano un miglioramento, generalmente più intenso di quelli osservati in Italia e nel Mezzogiorno **(Tavola 2.3)**. La Puglia registra progressi maggiori per i tassi di occupazione 20-64 anni (+4,5 punti percentuali) e 15-29 anni (+4,6 punti) e per la quota di giornate retribuite nell’anno dei lavoratori dipendenti che cresce di 2,2 punti percentuali (0,4 in Italia). Decrescono invece i tassi di mancata partecipazione al lavoro generale (-7,1 punti percentuali) e giovanile 15-29 anni (-12,4 punti percentuali) e il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (-0,9 infortuni per 10 mila occupati), ma in misura meno marcata che nel Mezzogiorno e in Italia (-2,2 e -1,5).

Tavola 2.3 – Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	03-01		03-02		03-03		03-04		03-05		03-06	
	Tasso di occupazione (20-64 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)		Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (c)		Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) (b)		Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) (b)		Giornate retribuite nell'anno (lavoratori dipendenti) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022 (*)	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	49,3	---	26,7	---	11,7		25,3	---	41,9	---	67,5	
Bari	60,1	---	17,8	---	12,6		32,7	---	33,0	---	76,2	
Taranto	47,5	---	33,2	---	13,0		16,3	---	62,7	---	73,3	
Brindisi	57,4	---	23,3	---	11,8		30,1	---	36,6	---	71,0	
Lecce	55,6	---	22,3	---	12,0		28,3	---	33,8	---	69,0	
Barietta-Andria-Trani	51,8	---	21,2	---	9,2		31,9	---	30,4	---	---	---
PUGLIA	54,7		23,0		12,0		28,0		38,5		72,7	
Mezzogiorno	52,2		28,0		12,0		24,7		45,8		72,3	
Italia	66,3		14,8		10,0		34,7		27,2		78,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024
 (a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
 (b) Valori percentuali.
 (c) Per 10.000 occupati.
 (*) Dati provvisori.

In Puglia, nel 2023, il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni è pari al 54,7 per cento, 11,6 punti percentuali in meno della media - Italia, ma quasi 3 punti più alto del valore del Mezzogiorno. Il livello di mancata partecipazione al lavoro (23,0 per cento) supera il valore nazionale di 8,2 punti percentuali ma è inferiore di 5 punti rispetto al tasso del Mezzogiorno. In confronto ai livelli medi nazionali, la Puglia è svantaggiata anche per il tasso di occupazione giovanile (-6,7 punti percentuali) e per il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (+11,3 punti percentuali), che sono però migliori del Mezzogiorno, con differenze rispettivamente di +3,3 e -7,3 punti percentuali.

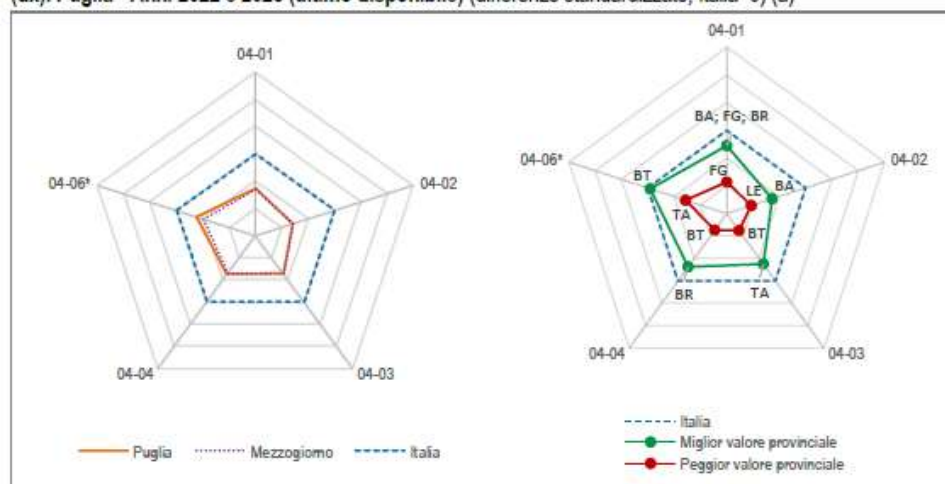
Nel 2022, fatte pari a 100 le 312 giornate di lavoro teoriche di un dipendente occupato con continuità durante l'anno, la quota di giornate retribuite ai dipendenti pugliesi assicurati Inps è il 72,7 per cento, valore in linea con il Mezzogiorno, ma decisamente inferiore a quello nazionale (78,3 per cento). Nello stesso anno, il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (12,0 per 10 mila occupati) è più alto della media nazionale, senza discostarsi da quella del Mezzogiorno.

Nel 2023 la città metropolitana di Bari è il territorio pugliese con i più alti tassi di occupazione nella fascia 20-64 anni (60,1 per cento, circa 5 punti percentuali in più della media della regione e circa 8 punti in più del Mezzogiorno) e dei giovani di 15-29 anni (32,7 per cento). Ha anche il più basso tasso di mancata partecipazione al lavoro (17,8 per cento) e la maggiore quota di giornate retribuite nel 2022 (-5,6 punti percentuali rispetto al valore medio nazionale). La provincia di Taranto, invece, restituisce il risultato peggiore per tutti gli indicatori a eccezione della quota di giornate retribuite (73,3 per cento), che raggiunge il valore più basso nella provincia di Foggia (67,5 per cento; 5,2 punti percentuali al di sotto della media regionale).

BENESSERE ECONOMICO

Gli indicatori disponibili nel dominio evidenziano per la Puglia livelli di benessere peggiori della media- Italia, ma in linea col Mezzogiorno. Quasi tutte le misure provinciali registrano valori meno favorevoli dei corrispettivi italiani, con divari importanti all'interno della regione; le distanze tra le province pugliesi sono più contenute per i redditi da lavoro dipendente. Barletta - Andria - Trani è il territorio più sfavorito per due indicatori su cinque del

Figura 2.4 – Dominio Benessere economico: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

(*) Valore Sud per il dato di ripartizione.

Legenda

04-01 Reddito medio disponibile pro capite

04-02 Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti

04-03 Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici

04-04 Pensionati con reddito pensionistico di basso importo

04-06 Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie

dominio, mentre la città metropolitana di Bari mantiene la posizione più vantaggiosa per altrettante misure (Figura 2.4).

Nella regione, come in Italia, tutti gli indicatori evidenziano avanzamenti in confronto ai livelli precedenti la crisi pandemica, ma i progressi non sono mai sufficienti a ridurre il gap con l'Italia (Tavola 2.4). Gli avanzamenti tra il 2019 e il 2022, in termini standardizzati, sono

generalmente più contenuti di quelli delle medie di confronto e riguardano tutti i territori pugliesi, tranne Brindisi e Taranto, dove il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie è in

peggioramento. Taranto, peraltro, mostra i progressi generalmente più ridotti per gli altri indicatori. Nell'ultimo anno lo svantaggio più di rilievo della regione rispetto all'Italia riguarda la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti assicurati Inps, che nel 2022 ammonta a 16.942 euro (al lordo Irpef), 5.866 euro in meno della media italiana. Il livello dell'indicatore riflette il basso numero di giornate di lavoro retribuite nell'anno, di cui si è trattato nel dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita. Rispetto al 2019 l'aumento registrato nella regione (+1.042 euro; +6,6 per cento) è prossimo al corrispettivo dato della ripartizione (+949 euro; +6,0 per cento), ma superiore a quello nazionale (+863 euro; +3,9 per cento). I guadagni sono maggiori a Lecce e Bari (oltre 1.200 euro) e in quest'ultima si registra la più alta retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (18.034 euro).

Tavola 2.4 – Dominio Benessere economico: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	04-01		04-02		04-03		04-04		04-06	
	Reddito medio disponibile pro capite (b)		Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019
Foggia	13.984		15.560		16.763		13,0		1,0	
Bari	18.992		18.034		18.687		12,2		0,7	
Taranto	14.816		17.556		18.768		12,2		1,0	
Brindisi	15.267		16.979		17.374		11,1		1,0	
Lecce	15.440		15.043		16.874		14,2		0,9	
Barletta-Andria-Trani	15.618		----	----	15.684		15,9		0,6	
PUGLIA	16.241		16.942		17.631		13,0		0,8	
Mezzogiorno	16.062		16.863		17.672		13,1		0,9(*)	
Italia	21.089		22.808		20.312		9,2		0,6	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Euro.

(c) Valori percentuali.

(*) Sud.

Un ampio divario si rileva anche per la stima aggregata del reddito lordo disponibile delle famiglie, che nel 2022 in Puglia ammonta in media a 16.242 euro per residente, ed è circa 4.487 euro più basso del valore nazionale ma quasi 180 euro più alto rispetto al Mezzogiorno. L'incremento osservato rispetto al 2019 a livello regionale (+1.529 euro; +10,4 per cento) è di poco inferiore a quello del Mezzogiorno (+1.629 euro; +11,0 per cento), ma supera quello nazionale in termini relativi (+1.824; +9,5 per cento). L'indicatore evidenzia la condizione più sfavorita di Foggia e Taranto con meno di 15.000 euro pro-capite nel 2022.

Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici nel 2022 in Puglia (17.631 euro) è inferiore alla media italiana (-2.681 euro). Rispetto al 2019, l'indicatore aumenta in tutte le province pugliesi, seppure in misura più contenuta che a livello nazionale, mentre la percentuale di pensionati con reddito inferiore ai 500 euro lordi mensili presenta una diminuzione in Puglia (-1, 2 punti percentuali) in linea con quella nazionale ma molto variabile fra le province. Nel 2022 il 13,0 per cento dei pensionati pugliesi ha percepito meno di 500 euro di reddito pensionistico lordo mensile, con un divario di +3,8 punti percentuali rispetto alla media nazionale. La provincia di Barletta - Andria - Trani registra i risultati peggiori per entrambi gli indicatori sui redditi pensionistici.

Il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari segnala per le famiglie pugliesi uno 0,8 per cento di incidenza dei prestiti a soggetti dichiarati insolventi o difficili da recuperare nel corso del 2023 sullo stock dei prestiti non in sofferenza nello stesso anno (0,6 la media - Italia). L'indicatore, già calato per i provvedimenti adottati negli anni della pandemia, in Italia resta ancora su livelli più bassi del 2019; in Puglia il miglioramento complessivo è di minore entità rispetto agli andamenti osservati in Italia e nel Mezzogiorno. Solo le province di Foggia, Lecce e Barletta - Andria - Trani si trovano nell'ultimo anno su un livello inferiore a quello del 2019, raggiunto invece dalla maggior parte delle province della regione.

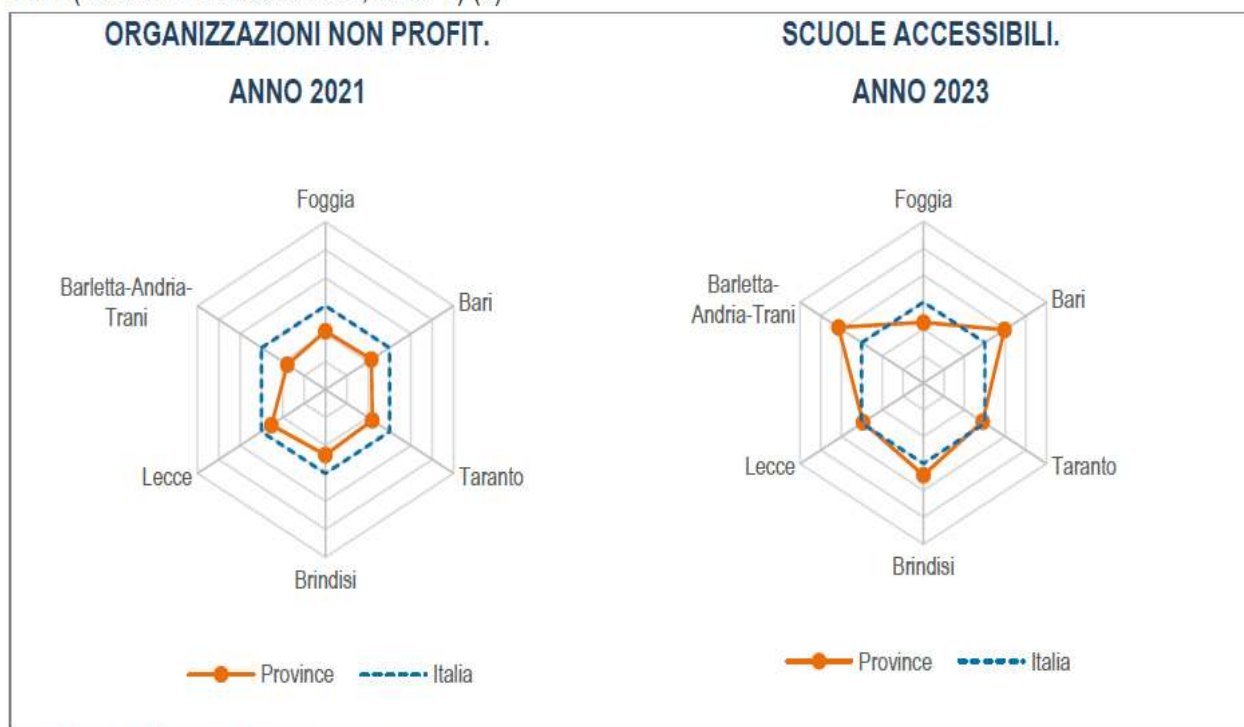
RELAZIONI SOCIALI

Gli indicatori territoriali disponibili per il dominio esaminano la diffusione delle organizzazioni non profit e la quota di scuole accessibili, cioè totalmente prive di barriere fisico-strutturali. La Puglia per il primo indicatore mostra uno svantaggio rispetto alla media - Italia; per il secondo, invece, registra risultati generalmente meno critici di quelli nazionali, in particolare in alcune province (**Figura 2.5**).

Nel 2021 la diffusione delle organizzazioni non profit in Puglia (48,3 ogni 10 mila abitanti) risulta leggermente inferiore rispetto al Mezzogiorno (49,8) e decisamente più bassa che in Italia (61,0). A livello provinciale l'indicatore è compreso tra il minimo di Barletta - Andria - Trani (41,6) e il massimo di Lecce (53,4), la provincia pugliese meno distante dalla media nazionale.

Nel 2023 la quota di scuole accessibili in Puglia è pari al 42,1 per cento, superiore sia alla media del Mezzogiorno (36,5 per cento) sia al valore dell'Italia (40,3 per cento). L'indicatore varia a livello provinciale tra il minimo di Foggia (34,1 per cento) e il massimo di Barletta - Andria - Trani (49,6 per cento), seguita da Bari (48,1 per cento) e Brindisi (43,8 per cento). Le restanti province pugliesi non superano la media - Italia.

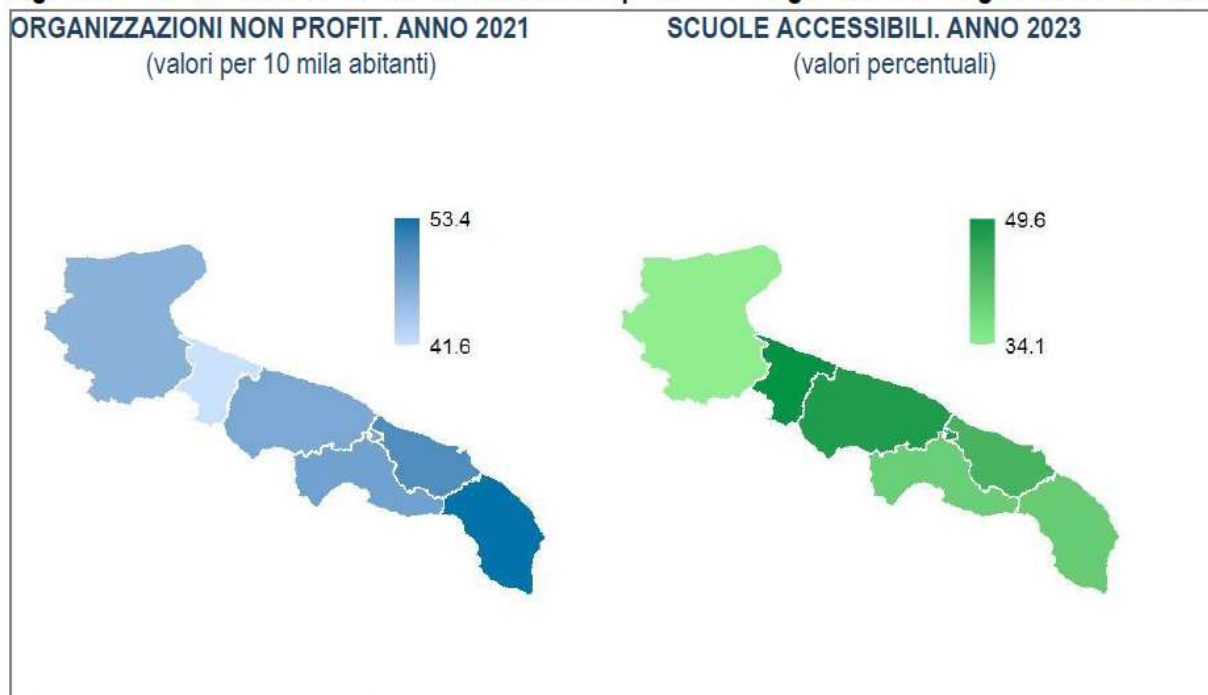
Figura 2.5 – Dominio Relazioni sociali: differenze di benessere a livello provinciale. Puglia - Anni 2021 e 2023 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Figura 2.6 – Dominio Relazioni sociali: distribuzione provinciale degli indicatori. Puglia - Anni 2021 e 2023

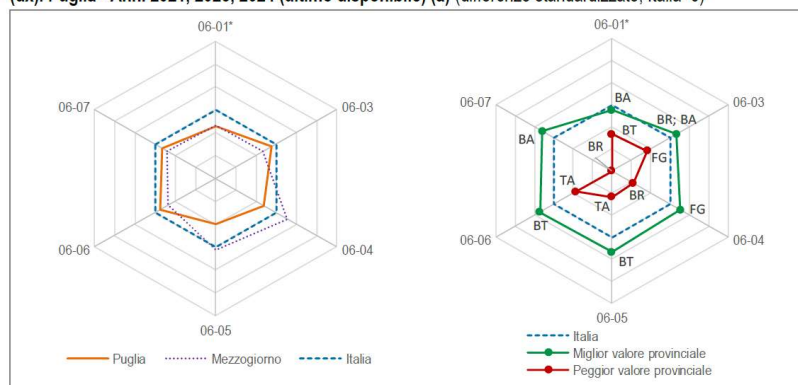


Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

POLITICA E ISTITUZIONI

Gli indicatori del dominio posizionano la Puglia su livelli di benessere inferiori alla media nazionale, ma non sempre distanti, mentre, rispetto al Mezzogiorno, restituiscono un profilo piuttosto articolato (**Figura 2.7**). Le differenze che si osservano tra le province pugliesi sono piuttosto marcate per tutti gli indicatori del dominio, soprattutto riguardo alla quota di amministratori comunali con meno di 40 anni, all'affollamento

Figura 2.7 – Dominio Politica e istituzioni: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2021, 2023, 2024 (ultimo disponibile) (a) (differenze standardizzate, Italia=0)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

(*) Valore Sud per il dato di ripartizione.

Legenda

06-01 Partecipazione elettorale (elezioni europee)
06-03 Amministratori comunali donne
06-04 Amministratori comunali con meno di 40 anni

06-05 Affollamento degli istituti di pena
06-06 Comuni: capacità di riscossione
06-07 Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione

carcerario e alla capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali.

Rispetto al 2019, nel territorio pugliese come a livello nazionale e nella ripartizione i peggioramenti più significativi riguardano la quota di amministratori comunali con meno di 40 anni e la partecipazione elettorale, che sono più basse nel 2023; viceversa è aumentata nel 2021 la capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali, soprattutto nella Città metropolitana di Bari (**Tavola 2.5**).

La partecipazione alle elezioni del Parlamento europeo nel 2024 in Puglia si attesta al 43,6 per cento, in linea con il Mezzogiorno ma di gran lunga al di sotto del dato nazionale (-6,1 punti percentuali). La riduzione rispetto al 2019 è in linea con quella rilevata a livello nazionale (-6,2 vs -6,4 punti percentuali dell'Italia) ma più accentuata che nel Mezzogiorno (-4,6 punti). Foggia è la provincia con l'arretramento più

consistente (-12,8 punti), Barletta - Andria - Trani e Taranto le due province con i livelli più bassi nell'ultimo anno (intorno al 38 per cento).

Tavola 2.5 – Dominio Politica e istituzioni: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	06-01		06-03		06-04		06-05		06-06		06-07	
	Partecipazione elettorale (b)		Amministratori comunali donne (b)		Amministratori comunali con meno di 40 anni (b)		Affollamento degli istituti di pena (b)		Comuni: capacità di riscossione (b)		Amministrazioni provinciali: capacità di riscossione (b)	
	2024 (**)	2024 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2021	2021 - 2019	2021	2021 - 2019
Foggia	42,7		28,4		26,1		164,9		71,5		84,0	
Bari	47,5		34,8		20,3		152,6		73,6		94,4	
Taranto	38,3		33,3		20,0		180,4		69,4		92,4	
Brindisi	39,5		34,8		16,6		174,8		74,1		48,6	
Lecce	46,3		32,1		22,1		154,9		77,3		81,3	
Barletta-Andria-Trani	38,2		34,0		19,0		94,8		79,4		84,6	
PUGLIA	43,6		32,4		21,6		151,8		74,2		83,3	
Mezzogiorno	43,7(*)		30,5		26,1		113,7		72,0		80,4	
Italia	49,7		33,4		24,0		117,6		75,5		87,4	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Valori percentuali.

(*) Sud.

(**) Dati provvisori.

La quota di donne elette nelle amministrazioni comunali pugliesi (32,4 per cento nel 2023) denota una lieve penalizzazione in Puglia rispetto alla media del Mezzogiorno (30,5 per cento), allineandosi a un valore medio nazionale (33,4 per cento) che resta comunque ancora distante dall'equilibrio di genere. Rimane bassa, nello stesso anno, anche

la partecipazione dei giovani alla politica locale: la quota di amministratori comunali con meno di 40 anni (21,6 per cento) nella regione è inferiore alle medie di confronto e diminuisce in tutte le province (-6,2 punti percentuali nella regione) seguendo il più generale andamento dell'Italia e del Mezzogiorno.

Per quanto riguarda l'autonomia finanziaria degli Enti locali, il rapporto percentuale tra le riscossioni in conto competenza dei Comuni pugliesi e le entrate accertate nel 2021 si attesta al 74,2 per cento (1,4 punti percentuali in meno della media - Italia). La capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali e dell'unica città metropolitana della Puglia sale all'83,3 per cento, 4 punti percentuali in meno della media Italia. Entrambi gli indicatori sono vicini al valore nazionale di confronto superando la media del Mezzogiorno. La maggiore criticità nel dominio è rilevata nel 2023 dal sovraffollamento degli istituti di detenzione pugliesi, che è ancora molto critico. Infatti, l'indicatore di affollamento carcerario è pari a 151,8 detenuti presenti per 100 posti regolamentari (+34,2 punti rispetto all'Italia; +38,1 rispetto al Mezzogiorno).

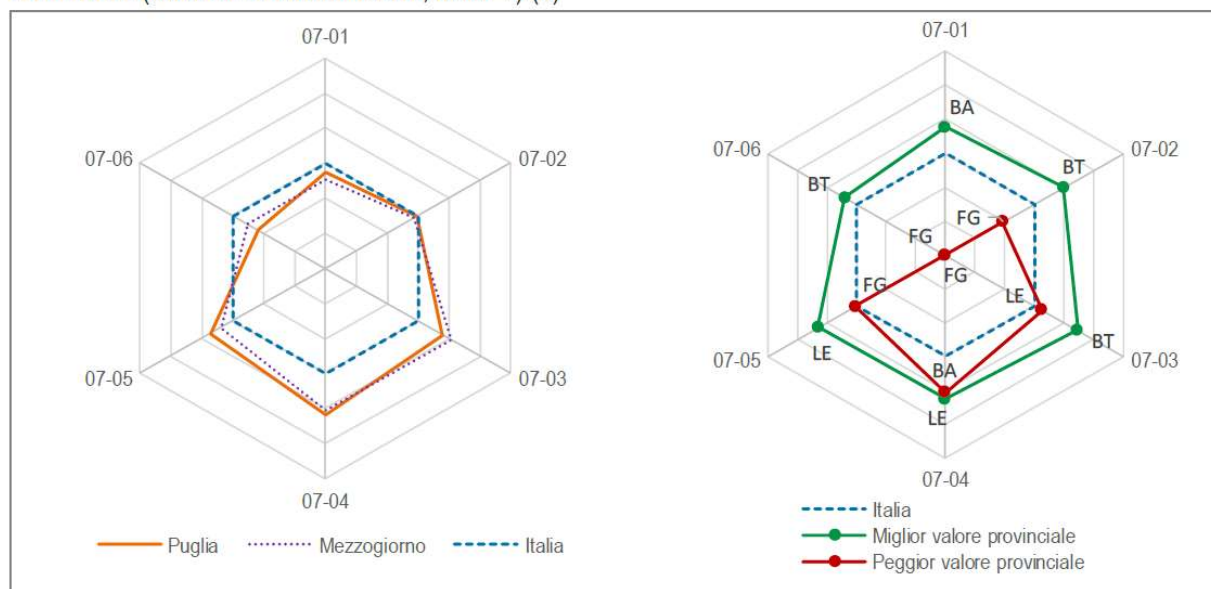
Le differenze territoriali sono di rilievo (Figura 2.7). La provincia di Barletta - Andria - Trani presenta la quota più bassa di partecipazione alle elezioni europee del 2024 (38,2 per cento), con una differenza di 9,4 punti percentuali rispetto a Bari. Questa è l'unica provincia in cui la percentuale di amministratori comunali donne sale rispetto al 2019 e, insieme a Brindisi, registra la quota più alta (34,8 per cento) posizionandosi 1,4 punti percentuali sopra la media Italia e 6,4 punti sopra i valori della provincia di Foggia, che detiene la quota più bassa. Tuttavia, Foggia ha la più alta quota di amministratori comunali con meno di 40 anni (26,1 per cento) e si posiziona 9,5 punti percentuali al di sopra di Brindisi.

Nella provincia di Taranto le misure più critiche riguardano la capacità di riscossione dei Comuni (69,4 per cento) e l'affollamento degli istituti di pena (180,4 per cento), indicatori per i quali invece la provincia di Barletta - Andria - Trani raggiunge risultati migliori (79,4 per cento e 94,8 per cento rispettivamente). La capacità di riscossione delle Province è più bassa nell'Amministrazione di Brindisi (48,6 per cento) dove è quasi la metà di quella della Città metropolitana di Bari (94,4 per cento) con un valore ben superiore a tutte le medie di confronto.

SICUREZZA

I tre indicatori del dominio relativi alle denunce di reati predatori (furti, borseggi e rapine in abitazione) segnalano la minore penalizzazione della Puglia rispetto alla media - Italia, posizionando la regione generalmente in linea con il Mezzogiorno (**Figura 2.8**). Per queste misure, inoltre, anche le province pugliesi più colpite hanno comunque tassi simili o più bassi dei nazionali e le differenze territoriali sono piuttosto contenute.

Figura 2.8 – Dominio Sicurezza: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anno 2022 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Per la mortalità stradale in ambito extraurbano la regione risulta invece più colpita dell'Italia e del Mezzogiorno, ai cui valori tende grossomodo ad allinearsi per i tassi di omicidi e di altri delitti mortali denunciati, indicatori per cui le differenze provinciali sono ampie. Rispetto al 2019, mentre il tasso di omicidi volontari risulta stabile, quello relativo agli altri delitti mortali denunciati registra un lieve aumento nella regione, soprattutto nelle province di Brindisi (+1,9 delitti denunciati per 100 mila abitanti) e Taranto (+0,6) (**Tavola 2.6**). L'aumento della mortalità stradale in ambito extraurbano nella regione si contrappone alla stabilità della ripartizione di appartenenza e all'andamento nazionale. A livello provinciale l'indicatore è in calo solo nelle province di Barletta - Andria - Trani e Lecce.

Si segnala tuttavia che questi indicatori sono particolarmente variabili per i piccoli numeri cui si riferiscono e soggetti più di altri a oscillazioni nel tempo. Le denunce di reati predatori diminuiscono invece in tutte le province. Nel 2022 il tasso di omicidi volontari in Puglia (0,7 per 100 mila abitanti) è di poco superiore (0,1 punti percentuali) rispetto al valore nazionale, mentre quello relativo agli altri delitti mortali denunciati nella regione (3,1 per 100 mila abitanti) è allineato a esso. Nello stesso anno la mortalità stradale in ambito extraurbano in Puglia (6,0 morti ogni 100 incidenti) è leggermente superiore alla media - Italia (4,3 morti ogni 100 incidenti) e a quella del Mezzogiorno (5,3 morti ogni 100 incidenti).

Il profilo della Puglia è invece meno penalizzato rispetto all'Italia per i reati predatori; nel 2022, le denunce di borseggio sono pari a 42,0 per 100 mila abitanti (177 punti in meno della media - Italia), le denunce di rapina sono 27,6 per 100 mila abitanti (circa -16 punti), le denunce di furto in abitazione ammontano a 156,4 per 100 mila abitanti (-70,3 punti).

Nell'ultimo anno, la provincia di Foggia è fortemente penalizzata per gli omicidi volontari (2,7 per 100 mila abitanti), gli altri delitti mortali (4,5 per 100 mila abitanti) e le denunce di rapina (42,8 per 100 mila abitanti), ed

è svantaggiata anche per la maggiore mortalità stradale in ambito extraurbano con un valore (12,2 per cento) superiore di 8,7 punti percentuali rispetto a Barletta - Andria - Trani (3,5 per cento). Quest’ultima provincia ha anche tassi molto più contenuti di tutte le medie di confronto per le denunce di altri delitti mortali (1,8 per 100 mila) e di furto in abitazione (-128,0 punti per 100 mila abitanti circa rispetto alla media- Italia). Nella provincia di Lecce si osserva la minore incidenza delle denunce di borseggio e di rapina della regione (28,7 e 14,5 per 100 mila rispettivamente).

Tavola 2.6 – Dominio Sicurezza: indicatori per provincia. Puglia - Anno 2022 e differenza rispetto al 2019
(a)

Province REGIONE Ripartizione	07-01		07-02		07-03		07-04		07-05		07-06	
	Omicidi volontari (b)		Altri delitti mortali denunciati (b)		Denunce di furto in abitazione (b)		Denunce di borseggio (b)		Denunce di rapina (b)		Mortalità stradale in ambito extraurbano (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	2,7		4,5		113,8		31,5		42,5		12,2	
Bari	0,2		3,0		158,6		58,4		32,5		3,8	
Taranto	0,4		3,6		148,5		38,2		20,1		7,8	
Brindisi	0,5		3,4		188,7		37,9		17,4		6,1	
Lecce	0,3		2,5		203,8		28,7		14,5		5,6	
Barletta-Andria-Trani	0,8		1,8		98,9		42,9		35,5		3,5	
PUGLIA	0,7		3,1		156,4		42,0		27,6		6,0	
Mezzogiorno	0,8		3,3		131,8		61,6		34,5		5,3	
Italia	0,6		3,1		226,7		219,1		43,5		4,3	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024
(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all’ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
(b) Per 100.000 abitanti.
(c) Valori percentuali.

PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

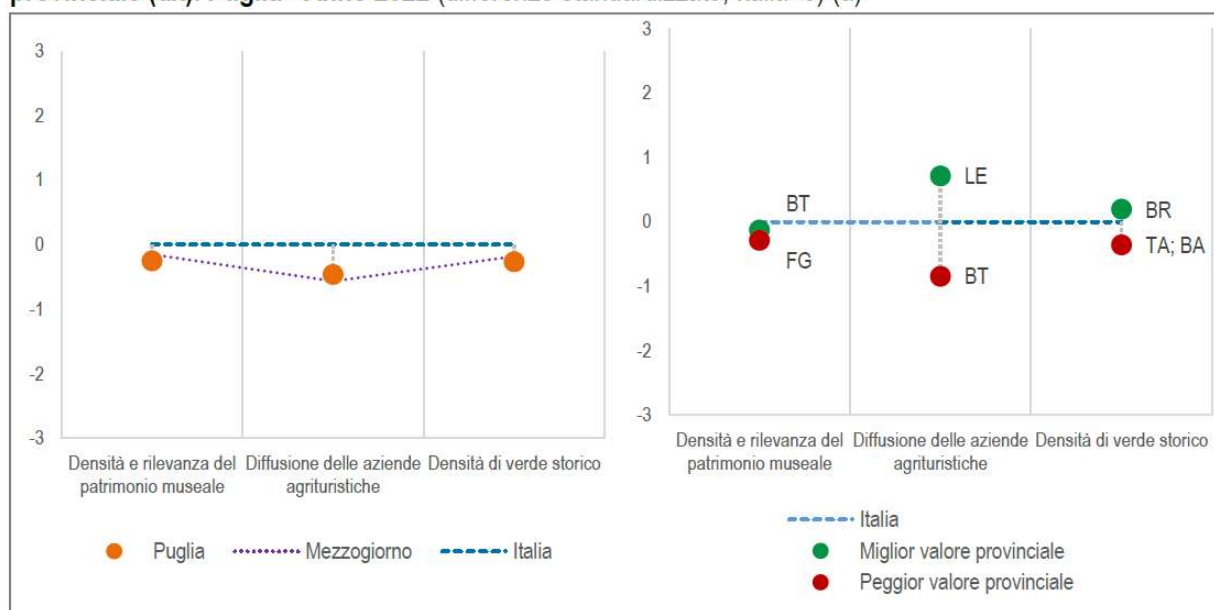
Il profilo della Puglia nel dominio è ancora caratterizzato da livelli inferiori a quelli dell’Italia e al Mezzogiorno. Le differenze territoriali si osservano per tutti gli indicatori, ma, in termini standardizzati, appaiono marcate soltanto per la diffusione delle aziende agrituristiche (**Figura 2.9**).

La densità e rilevanza del patrimonio museale, che tiene conto della dotazione di strutture museali aperte al pubblico ma anche del numero di visitatori, nel 2022 in Puglia si attesta su un valore di 0,23 per 100 km2 a fronte di un valore medio di 1,46 per l’Italia e di 0,72 per il Mezzogiorno. Un relativo vantaggio si registra nella provincia di Barletta – Andria - Trani, dove l’indicatore (0,85 per 100 km2) è molto più alto rispetto a Foggia che detiene il valore più basso (0,08 per 100 km2).

La diffusione degli agriturismi in Puglia si attesta a 4,9 aziende per 100 km2, 3,7 punti sotto la media - Italia (8,6) ma in linea con il Mezzogiorno (4,1). I divari fra le province sono ampi, con Lecce che presenta un tasso di 14,2 aziende per 100 km2, ben più elevato della media nazionale e oltre sette volte il valore rilevato a Barletta - Andria - Trani (1,9 aziende per 100 km2).

La densità di verde storico nei capoluoghi pugliesi nel 2021 resta invariata a 0,6 m2 per 100 m2, 1,1 punti sotto la media nazionale e 0,3 punti inferiore al valore del Mezzogiorno. Anche in questo caso i divari tra i territori sono ampi, con un valore superiore alla media - Italia nel comune di Brindisi dove la densità di verde storico raggiunge i 2,5 m2 per 100 m2 di superficie comunale urbanizzata, una quota di gran lunga superiore a quella degli altri capoluoghi pugliesi e anche alla media dei capoluoghi italiani (1,7).

Figura 2.9 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anno 2022 (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Rispetto al 2019, date anche le caratteristiche e la moderata variabilità nel tempo delle misure considerate, non si osservano per la regione, come del resto nella ripartizione e per la media - Italia, importanti variazioni, a eccezione di Brindisi e Lecce che registrano un lieve incremento della diffusione delle aziende agrituristiche (**Tavola 2.7**).

Tavola 2.7 – Dominio Paesaggio e patrimonio culturale: indicatori per provincia. Puglia – Ultimo anno disponibile e 2019

Province REGIONE Ripartizione	09-01		09-03		09-04	
	Densità e rilevanza del patrimonio museale (a)		Diffusione delle aziende agrituristiche (a)		Densità di verde storico (b)	
	2019	2022	2019	2022	2019	2021
Foggia	0,15	0,08	2,0	2,0	0,6	0,6
Bari	0,42	0,25	4,4	4,4	0,2	0,2
Taranto	0,15	0,14	3,6	3,8	0,2	0,2
Brindisi	0,17	0,28	6,5	6,9	2,5	2,5
Lecce	0,19	0,28	13,9	14,2	0,6	0,7
Barletta-Andria-Trani	1,11	0,85	1,9	1,9	0,7	0,7
PUGLIA	0,29	0,23	4,8	4,9	0,6	0,6
Mezzogiorno	0,79	0,72	3,9	4,1	0,9	0,9
Italia	1,62	1,46	8,1	8,6	1,7	1,7

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

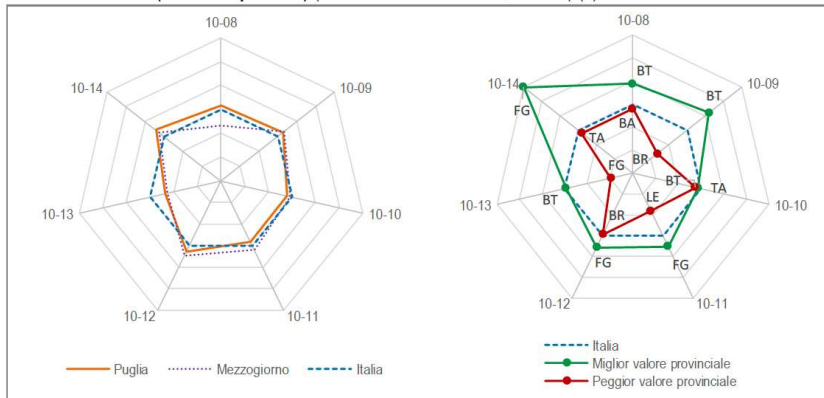
(a) Per 100 km².

(b) Per 100 m².

AMBIENTE

Nell'ultimo anno disponibile la regione presenta un profilo prevalentemente in linea con la media - Italia, e parzialmente sovrapponibile a quello del Mezzogiorno, evidenziando, in entrambi i casi, alcune distanze, generalmente contenute (**Figura 2.10**). In particolare, si rilevano relativi vantaggi, rispetto a entrambi i livelli di

Figura 2.10 – Dominio Ambiente: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2021 e 2022 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



confronto, per le maggiori incidenze di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e di aree protette e per le minori quantità di rifiuti urbani prodotti. Al contrario la regione resta indietro, come il Mezzogiorno, per i livelli di raccolta differenziata dei rifiuti urbani, ma non per la dispersione di acqua potabile nelle reti di distribuzione, indicatore per il quale mostra un ampio margine positivo rispetto alla ripartizione, posizionandosi pressoché in linea con l'Italia.

Sono presenti divari di rilievo tra le province pugliesi. Ampi gap si

osservano per la dispersione da rete idrica comunale, l'incidenza delle aree protette e la raccolta differenziata dei rifiuti urbani, che vedono Barletta - Andria - Trani nella posizione migliore e – per i primi due indicatori – ben al di sopra della media nazionale. Per l'impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale e l'energia elettrica da fonti rinnovabili la provincia di Foggia ha i risultati migliori in assoluto e margini positivi nel confronto con i valori nazionali, molto ampi per la produzione di energia rinnovabile.

Rispetto al 2019 nella regione si osserva un complessivo miglioramento. In particolare, in tutte le province pugliesi si riduce la dispersione da rete idrica comunale ed è in lieve calo, ma non in tutti i territori, la produzione di rifiuti urbani; la quota di raccolta differenziata cresce più che in Italia e nel Mezzogiorno e la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili aumenta leggermente, a differenza di quanto accade a livello nazionale (**Tavola 2.9**).

Nel 2022, la percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani in Puglia è al 58,6 per cento e risulta più ridotta della media nazionale (-6,6 punti percentuali), in crescita di 8,0 punti percentuali rispetto al 2019; l'aumento coinvolge tutte le province, soprattutto Taranto (+13,3). Foggia è la provincia con il peggior risultato nell'ultimo anno (44,0 per cento), inferiore sia rispetto al dato del Mezzogiorno (57,5 per cento) sia a quello nazionale (64,0 per cento), mentre l'indicatore registra i valori più alti nella provincia di Barletta - Andria - Trani (64,7 per cento). Nello stesso anno la produzione di rifiuti solidi urbani è più bassa in Puglia (467 kg pro-capite) rispetto alla media - Italia (-25 kg pro capite) ma superiore a quella del Mezzogiorno (+15,4 kg per abitante).

La provincia di Brindisi registra la produzione di rifiuti urbani più alta della regione (498 kg pro-capite) e in aumento rispetto al 2019 (477 kg pro-capite), restando comunque in linea con la media - Italia, e a distanza - non grandissima - da Foggia, che presenta il valore più basso. Tra gli altri indicatori, la dispersione di acqua potabile dalle reti di distribuzione dei comuni pugliesi, pari nel 2022 al 40,7 per cento, è in linea con la media - Italia (-1,7 punti percentuali) e, soprattutto, meno critica della media dei comuni del Mezzogiorno (-10,3 punti percentuali). Le province di Bari, Taranto e Lecce presentano percentuali più alte della media regionale.

Nel 2022 la Puglia registra una lieve crescita della già notevole produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, che raggiunge il 56,4 per cento del consumo di energia elettrica della regione con un margine positivo di quasi 26 punti percentuali sull'Italia e 11 sul Mezzogiorno. Foggia è la provincia con la più alta

produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in notevole surplus (246,5 per cento) mentre a Taranto l'indicatore tocca il minimo regionale (18,7 per cento).

Rimangono invece stabili i dati relativi alla disponibilità di aree protette e la disponibilità di verde urbano. Un lieve vantaggio si osserva anche per la quota di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri, che in Puglia è un po' più alta della media - Italia (rispettivamente 24,5 e 21,7 per cento) e lievemente inferiore a quella del Mezzogiorno (25,2). La disponibilità di verde urbano nei capoluoghi (10,6 metri quadri per abitante), resta inferiore a quella del complesso dei capoluoghi italiani (32,8 metri quadri per abitante) e del Mezzogiorno (24,7 metri quadri per abitante).

L'impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale nella regione (8,2 per cento nel 2022) resta invariata su un livello superiore a quello dell'Italia (7,1 per cento) e ben peggiore di quello del Mezzogiorno (5,9). L'indicatore, invariato rispetto al 2019, evidenzia le situazioni più critiche della regione nelle province di Lecce e Brindisi (14,4 e 10,8 per cento) e tocca il minimo a Foggia (4,0 per cento).

Nel 2022 la peggiore qualità dell'aria in termini di concentrazioni misurate di PM10 si rileva nella città di Bari (32 µg/m3) e nella provincia di Barletta - Andria - Trani (31 µg/m3)13 che registra, insieme alla città di Taranto, anche le maggiori concentrazioni di PM2,5 (16 µg/m3 e 17 µg/m3 rispettivamente). In quasi tutti i comuni capoluogo pugliesi si superano i limiti definiti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la protezione della salute umana (20 µg/m3 per le PM10 e 10 µg/m3 per le PM2,5), a eccezione di Foggia e Brindisi per le PM10 (19 e 20 µg/m3 rispettivamente). (Tavola 2.8).

Tavola 2.8 – Dominio Ambiente: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	10-01		10-02		10-08		10-09		10-10	
	Concentrazione media annua di PM ₁₀ (b)		Concentrazione media annua di PM _{2,5} (b)		Dispersione da rete idrica comunale (c)		Aree protette (c)		Disponibilità di verde urbano (d)	
	2019	2022	2019	2022	2022	2022 - 2018	2021	2022	2022	2022 - 2019
Foggia	18	19	10	11	35,8		29,4	29,4	9,4	
Bari	26	32	14	14	44,9		30,9	30,9	9,5	
Taranto	27	22	15	17	41,6		31,9	31,9	19,4	
Brindisi	25	20	13	12	33,9		3,7	3,7	13,0	
Lecce	22		12	14	43,0		5,3	5,3	9,9	
Barletta-Andria-Trani	23	31	23	16	31,7		34,9	34,9	5,5	
PUGLIA	6,0	3,0	6,0	6,0	40,7		24,5	24,5	10,6	
Mezzogiorno	25,0	23,0	18,0	21,0	50,9		25,2	25,2	24,7	
Italia	79,0	84,0	78,0	83,0	42,4		21,7	21,7	32,8	

Tavola 2.8 - Segue – Dominio Ambiente: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	10-11		10-12		10-13		10-14	
	Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale (c)		Rifiuti urbani prodotti (e)		Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)		Energia elettrica da fonti rinnovabili (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	4,0		444		44,0		246,5	
Bari	9,7		454		61,4		31,6	
Taranto	9,7		488		54,5		18,7	
Brindisi	10,8		498		60,6		34,9	
Lecce	14,4		485		63,8		49,6	
Barletta-Andria-Trani	7,2		450		64,7		34,4	
PUGLIA	8,2		467		58,6		56,4	
Mezzogiorno	5,9		452		57,5		45,4	
Italia	7,1		492		65,2		30,7	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024
(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.
(b) Microgrammi per m³. Per i valori della regione, della ripartizione e dell'Italia indica il numero di Comuni capoluogo con valore superiore al limite definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la protezione della salute umana.
(c) Valori percentuali.
(d) M² per abitante.
(e) Kg per abitante.

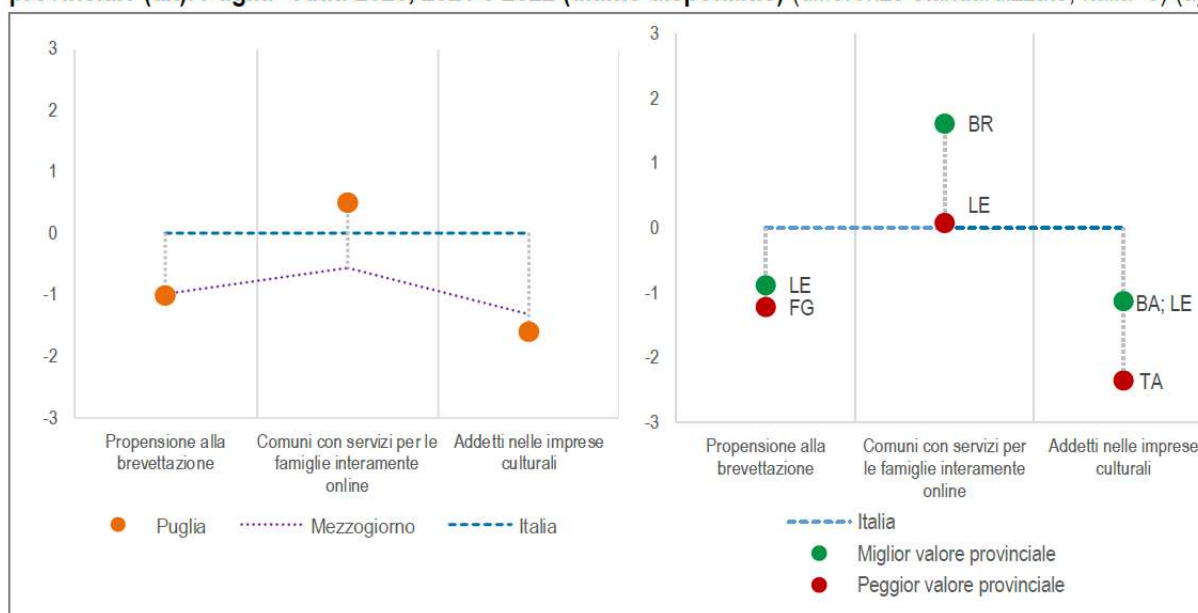
INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ

Gli indicatori del dominio guardano alle risorse, capacità e risultati dei territori nell'ambito dell'economia della conoscenza e alla diffusione della Tecnologia dell'Informazione e comunicazione (ICT), rilevando per la Puglia più

svantaggi che vantaggi e ampie differenze territoriali (**Figura 2.11**). Nella regione, come in Italia e nel Mezzogiorno, le dinamiche rispetto al 2019 sono positive per tre dei quattro indicatori del dominio, con l'eccezione della mobilità dei giovani laureati italiani (25-39 anni), indicatore che mantiene il segno negativo pur registrando un relativo miglioramento per le più ridotte perdite dell'ultimo anno (**Tavola 2.9**).

Nel 2022 la percentuale di Comuni che offrono servizi per le famiglie interamente online è fortemente aumentata rispetto al 2018 (anno della precedente rilevazione) grazie alla consistente accelerazione della trasformazione digitale dei servizi, delle procedure e dell'organizzazione del lavoro registrata nel corso dell'emergenza sanitaria. In Puglia questa percentuale si è quasi triplicata rispetto al 2018, passando dal 25,2 al 63,5 per cento nell'ultimo anno, una crescita che consente alla regione di staccare la media - Italia di quasi 10 punti percentuali in più e il Mezzogiorno di quasi 21 punti in più; nessuna provincia pugliese si colloca sotto il valore medio nazionale e il massimo si registra nella provincia di Brindisi (84,6 per cento dei comuni).

Figura 2.11 – Dominio Innovazione, ricerca, creatività: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2020, 2021 e 2022 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Nel 2022 l'indicatore di mobilità dei laureati italiani di 25-39 anni in Puglia resta negativo, con una perdita netta (generata dai trasferimenti da/per l'estero e da/per altre regioni del Paese) di 33,2 giovani laureati in meno ogni mille residenti di pari età e livello di istruzione, analoga a quella del Mezzogiorno (-31,6 per mille).

L'indicatore conserva il segno negativo in tutte le province pugliesi¹⁴, con le maggiori perdite nella provincia di Foggia (-52,0 per mille) e le più contenute nella città metropolitana di Bari (-17,7 per mille), quasi la metà del valore regionale. Questi risultati confermano la maggiore difficoltà dei territori meridionali di attrarre e trattenere capitale umano giovane e qualificato in un quadro che vede anche l'Italia chiudere il bilancio del 2022 in perdita verso l'estero (-4,5 per mille).

In Puglia gli addetti (dipendenti e indipendenti) nelle unità locali di imprese attive nel settore culturale nel 2021 sono l'1,0 per cento degli addetti totali, un valore ben al di sotto della media nazionale (1,6 per cento) e quasi in linea con il Mezzogiorno. Tra le province pugliesi questo indicatore oscilla tra il massimo di Bari e Lecce (1,1 per cento) e il minimo di Taranto (0,7 per cento) mostrando una variabilità legata anche alla specializzazione produttiva dei territori.

Tavola 2.9 – Dominio Innovazione, ricerca, creatività: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019

Province REGIONE Ripartizione	11-01		11-02		11-03		11-04	
	Propensione alla brevettazione (b)		Comuni con servizi per le famiglie interamente online (d)		Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) (c)		Addetti nelle imprese culturali (d)	
	2019	2020	2022	2022 - 2018	2022	2022 - 2019	2021	2021 - 2019
Foggia	11,3	3,3	59,3		-52,0		0,8	
Bari	29,1	29,1	78,8		-17,7		1,1	
Taranto	21,8	12,2	60,9		-44,3		0,7	
Brindisi	9,7	17,7	84,6		-43,5		0,8	
Lecce	15,0	30,7	55,1		-32,5		1,1	
Barletta-Andria-Trani	12,3	11,4	71,7		-37,0		0,9	
PUGLIA	19,2	20,2	63,5		-33,2		1,0	
Mezzogiorno	19,8	22,7	42,7		-31,6		1,1	
Italia	92,3	102,9	53,6		-4,5		1,6	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e il 2019 per gli indicatori 11.03 e 11.04 e al 2018 per l'indicatore 11.02. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento

(b) Per milione di abitanti.

(c) Per 1.000 laureati residenti.

(d) Valori percentuali.

Nel 2020, ultimo anno per il quale l'Ocse ha diffuso dati territoriali consolidati, l'indicatore di propensione alla brevettazione per l'Italia è di 102,9 domande per milione di abitanti, con la mediana della distribuzione pari a 58,3 per le province italiane. In questo ambito la Puglia e il Mezzogiorno si confermano tra le aree più deboli del Paese (20,2 e 22,7 domande per milione di abitanti rispettivamente). La propensione alla brevettazione è più alta nella provincia di Lecce (30,7) e molto più modesta a Foggia (3,3). Rispetto al 2019 l'indicatore registra in Puglia una lieve crescita (+1 punto; +5,0 per cento) nel contesto della più vivace dinamica osservata a livello nazionale (+10,6 punti; +11,5 per cento) e nel Mezzogiorno (+2,8 punti; +14,3 per cento).

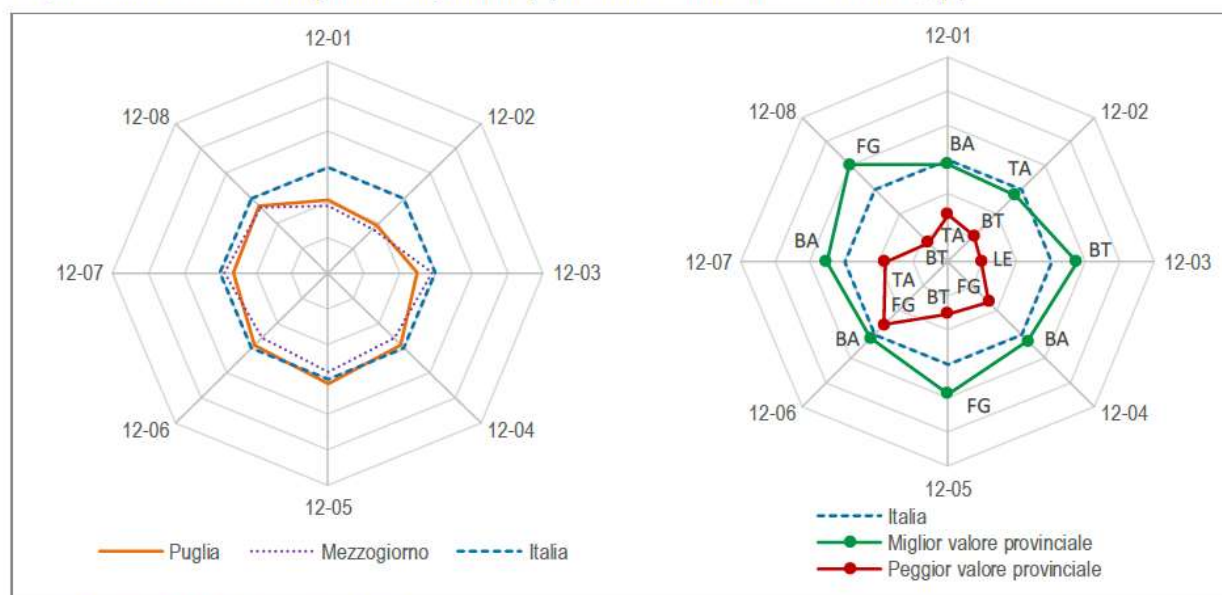
QUALITÀ DEI SERVIZI

Gli indicatori considerati nel dominio monitorano l'offerta e la qualità di servizi di pubblica utilità, di mobilità e sanitari. La **Figura 2.12** delinea un profilo regionale in buona parte vicino alle medie di confronto ma mostra anche alcuni svantaggi rispetto all'Italia e al Mezzogiorno.

Pressoché tutti gli indicatori del dominio denotano ampi divari, valutati in termini standardizzati, tra le province con i risultati peggiori e quelle con i risultati migliori. Queste ultime, tra cui si trova spesso la città metropolitana di Bari, si posizionano quasi sempre su valori simili o migliori della media nazionale di confronto. Le distanze tra le province sono contenute per il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione che in Puglia è migliore del Mezzogiorno e non si discosta mai in misura significativa dal valore dell'Italia.

Rispetto al 2019, la maggior parte degli indicatori mostra un miglioramento, in linea con quanto succede in Italia e nel Mezzogiorno, a eccezione dei posti letto negli ospedali dove il lievissimo incremento della Puglia è in controtendenza con le medie di confronto. A livello provinciale si osservano peggioramenti a Bari e Lecce per la qualità del servizio elettrico, a Foggia per l'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl), la disponibilità di posti letto negli ospedali e l'emigrazione ospedaliera. Nell'ultimo anno la regione presenta svantaggi più evidenti in confronto all'Italia per l'irregolarità del servizio elettrico, i posti-km offerti dal Tpl e la copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet, indicatori che comunque la posizionano in linea con il Mezzogiorno. Invece per la dotazione di posti letto per specialità a elevata assistenza (3,4 posti per 10 mila abitanti) supera la media del Mezzogiorno (3,0) e dell'Italia (3,2). Barletta - Andria - Trani è l'unica provincia in cui l'indicatore, già più basso, si riduce rispetto

Figura 2.12 – Dominio Qualità dei servizi: differenze di benessere a livello regionale (sx) e provinciale (dx). Puglia - Anni 2022 e 2023 (ultimo disponibile) (differenze standardizzate, Italia=0) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le differenze dal valore Italia sono standardizzate per rendere comparabili indicatori diversi per ordine di grandezza o unità di misura. La rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero le differenze positive indicano un livello di benessere più alto, quelle negative un livello più basso (cfr. nota metodologica).

Legenda

12-01	Irregolarità del servizio elettrico	12-05	Posti letto per specialità a elevata assistenza
12-02	Posti-km offerti dal Tpl	12-06	Emigrazione ospedaliera in altra regione
12-03	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	12-07	Medici specialisti
12-04	Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani	12-08	Posti letto negli ospedali

al pre-pandemia attestandosi nell'ultimo anno a 1,5 posti per 10 mila abitanti (-0,4 confronto al 2019) a fronte dei 4,2 che si rilevano nella più dotata provincia di Foggia (in crescita di 0,5 punti). Gli altri indicatori sui servizi sanitari mostrano svantaggi di diversa entità rispetto alla media - Italia.

Il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione (9,2 per cento nel 2022), è di poco superiore (0,9 punti percentuali) al dato nazionale ed è migliore della media del Mezzogiorno (11,1 per cento). L'emigrazione ospedaliera in altra regione, che varia tra le province anche in funzione della localizzazione e accessibilità dei poli ospedalieri (regionali ed extraregionali) è più bassa nella provincia di Bari (7,2 per cento, più bassa anche della media nazionale) e più alta in quella di Foggia (10,9 per cento). La regione presenta una situazione più sfavorevole per la minore dotazione di medici specialisti (nel 2023 sono 30,6 per 10 mila abitanti, 2,4 in meno del Mezzogiorno e 3,5 in meno dell'Italia) e di posti letto ordinari negli ospedali (30,4 per 10 mila abitanti nel 2022, 2,3 in meno dell'Italia). Entrambe queste misure segnalano ampie differenze tra le province, soprattutto per quanto riguarda la dotazione di posti letto ordinari, molto minore nella provincia di Barletta - Andria - Trani (15,1 ogni 10 mila abitanti) rispetto a quella di Foggia (40,8 posti per 10 mila); la più bassa disponibilità di medici specialisti si registra nella provincia di Taranto (23,5 per 10 mila abitanti contro i 38,7 di Bari).

Per gli altri indicatori sulla qualità dei servizi i divari sono di diversa entità. Nel caso della copertura del servizio di raccolta differenziata il valore regionale è vicino alla media - Italia e supera quello del Mezzogiorno. Infatti, nel 2022 il 56,8 per cento della popolazione residente in Puglia vive in un comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata; la media in Italia è pari al 60,2 per cento) e nel Mezzogiorno al 48,8 per cento. La provincia di Foggia è la più penalizzata, con una

copertura del servizio di raccolta differenziata pari al 22,8 per cento, la città metropolitana di Bari presenta un valore molto più alto anche della media - Italia (68,3 per cento).

La Puglia è svantaggiata per la scarsa copertura di della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet da rete fissa, servizio che raggiunge solo il 51,8 per cento delle famiglie nel 2023, una quota inferiore non solo alla media - Italia ma anche a quella del Mezzogiorno (rispettivamente -7,8 e -6,2 punti percentuali). La provincia di Lecce ha la più bassa copertura di internet ultraveloce da rete fissa (28,9 per cento), quella di Barletta - Andria - Trani supera di poco il 70 per cento e registra una crescita importante in confronto al 2019 (56,6 punti percentuali). Anche a livello regionale (+30,1 punti) si rileva un incremento più alto di quello riscontrato in Italia e nel Mezzogiorno che consente alla Puglia di ridurre il divide infrastrutturale.

La qualità del servizio elettrico e l'offerta di trasporto pubblico locale, entrambi invariati in Puglia rispetto al 2019, rilevano gli svantaggi più ampi per la regione nel confronto con l'Italia. Nel 2022 l'irregolarità del servizio elettrico, con 3,4 interruzioni accidentali lunghe e senza preavviso per utente, è di poco migliore

Tavola 2.10 – Dominio Qualità dei servizi: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	12-01		12-02		12-03		12-04	
	Irregolarità del servizio elettrico (b)		Posti-km offerti dal Tpl (c)		Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet (d)		Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani (d)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2020	2022	2022 - 2019
Foggia	3,8		2.138		48,1		22,8	
Bari	2,4		2.898		69,3		68,3	
Taranto	4,3		4.193		50,2		58,2	
Brindisi	4,2		2.054		35,2		45,8	
Lecce	3,9		1.486		28,9		66,6	
Barletta-Andria-Trani	2,7		451		70,6		62,6	
PUGLIA	3,4		2.274		51,8		56,8	
Mezzogiorno	3,6		1.976		58,0		48,8	
Italia	2,2		4.696		59,6		60,2	

Tavola 2.10 - Segue – Dominio Qualità dei servizi: indicatori per provincia. Puglia - Ultimo anno disponibile e differenza rispetto al 2019 (a)

Province REGIONE Ripartizione	12-05		12-06		12-07		12-08	
	Posti letto per specialità ad elevata assistenza (e)		Emigrazione ospedaliera in altra regione (d)		Medici specialisti (e)		Posti letto negli ospedali (e)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	4,2		10,9		34,0		40,8	
Bari	3,8		7,2		38,7		32,2	
Taranto	2,5		10,2		23,5		30,6	
Brindisi	2,3		10,3		24,9		24,8	
Lecce	4,0		9,3		26,6		29,6	
Barletta-Andria-Trani	1,5		9,3		23,8		15,1	
PUGLIA	3,4		9,2		30,6		30,4	
Mezzogiorno	3,0		11,1		33,0		29,9	
Italia	3,2		8,3		34,1		32,7	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019 ad eccezione dell'indicatore 12.03 per il quale il primo dato disponibile si riferisce al 2020; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa indica un peggioramento del benessere, la verde un miglioramento.

(b) Numero medio per utente.

(c) Valori per abitante.

(d) Valori percentuali.

(e) Per 10.000 abitanti.

(4.193 posti-km per abitante), dove si osserva anche un incremento notevole (1.775 posti-km aggiuntivi rispetto al 2019), e molto contenuta a Barletta - Andria - Trani (451).

della media del Mezzogiorno (3,6) ma resta ad ampia distanza dal valore nazionale (2,2). Nel 2022 la provincia che registra il numero più elevato di interruzioni di energia elettrica per utente è Taranto, seguita da Brindisi (4,3 e 4,2 interruzioni) e, nonostante i miglioramenti registrati a Foggia e Barletta -Andria - Trani, solo nella città metropolitana di Bari si scende su un numero medio (2,4) in linea con l'Italia.

Analogamente l'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo pugliesi, che nel 2022 è 2.274 posti-km per abitante, è superiore alla media del Mezzogiorno (298 posti-km in più), ma non raggiunge la metà della media dei capoluoghi italiani (4.696 posti-km). L'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl) è più alta nella città di Taranto

2. 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.

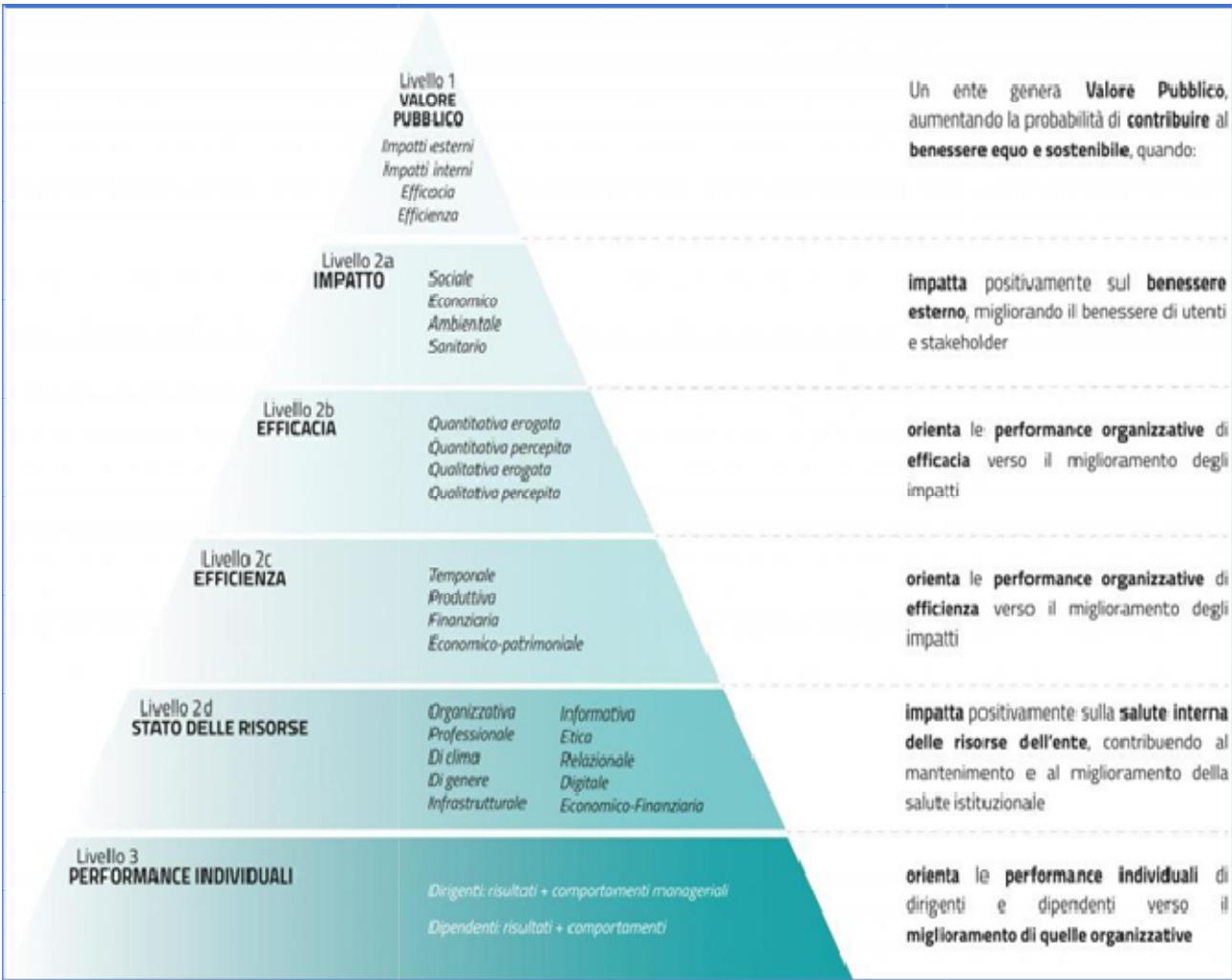
Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa e può essere definito come l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici 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 sette politiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo approvate dal C.C. nell'anno 2021 (D.C.C. 1/2021). Ad ogni politica corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica. Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel Dup Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di out come, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.

Linee Programmatiche di Mandato

1) Smart Governance

Linee di Azione:

- Smart Governance.

2) Per una città più vivibile, più sicura e più pulita

Linee di Azione:

- Trasformare e innovare la città;
- Politiche di sostenibilità ambientale.

3) Per una città più vicina

Linee di Azione:

- Migliorare la vita delle persone e delle famiglie;
- Investire sulla Scuola per Investire sul Futuro;
- Specchiolla.

4) Per una città piena di risorse

Linee di Azione:

- Tutela e valorizzazione delle nostre risorse;
- Politiche finanziarie e tributarie.

Dimensione del BES e Politiche dell'Ente

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

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

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

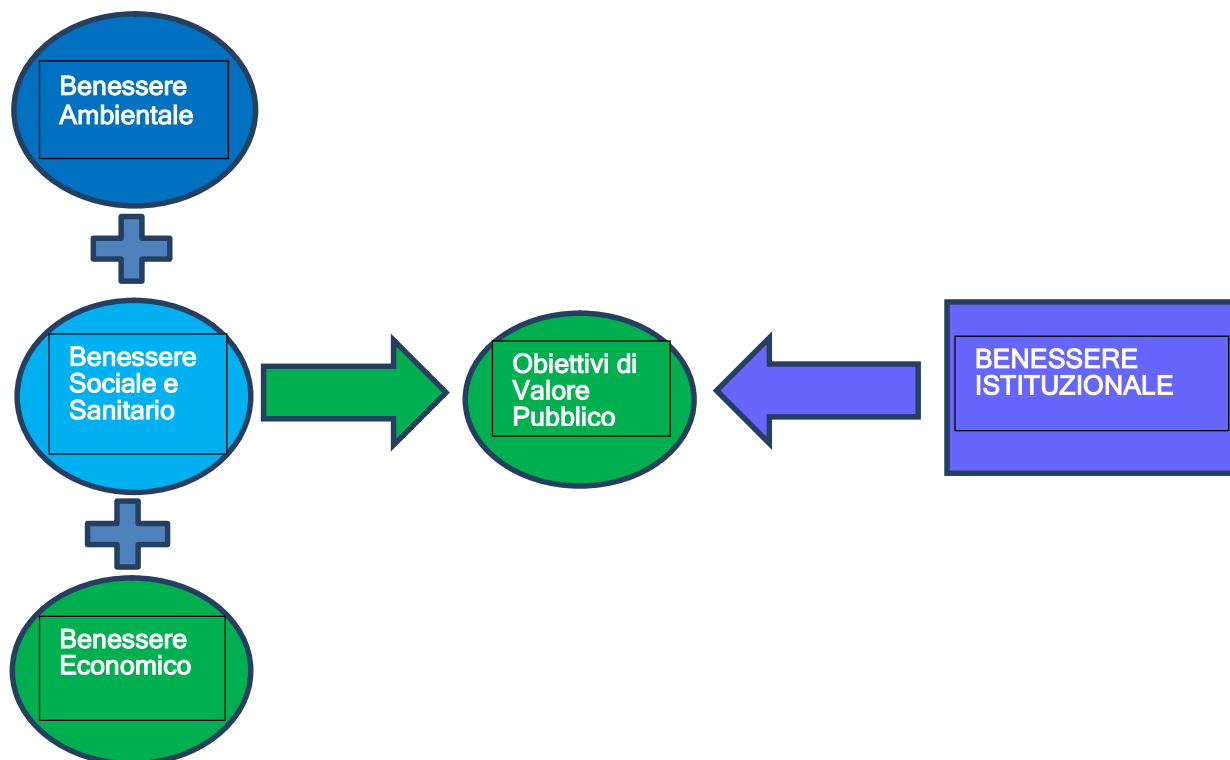
I domini sono i seguenti:

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. Dietro la difficoltà dell'economia italiana di tenere il passo con gli altri paesi avanzati europei e di correggere i suoi squilibri sociali ed ambientali, c'è l'andamento della produttività, molto più lento in Italia che nel resto d'Europa. Tra le cause del deludente andamento della produttività c'è l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo, caratterizzato da una prevalenza di piccole e medie imprese, che sono state spesso lente nell'adottare nuove tecnologie e muoversi verso produzioni a più alto valore aggiunto. La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive.

Un altro fattore che limita il potenziale di crescita dell'Italia è la relativa lentezza nella realizzazione di alcune riforme strutturali. Questi problemi rischiano di condannare l'Italia a un futuro di bassa crescita da cui sarà sempre più difficile uscire. La storia economica recente dimostra, tuttavia, che l'Italia non è necessariamente destinata al declino. Nel secondo dopoguerra, durante il miracolo economico, il nostro Paese ha registrato tassi di crescita del Pil e della produttività tra i più alti d'Europa. Tassi di crescita così eccezionali sono legati ad aspetti peculiari di quel periodo, in primo luogo la ricostruzione post-bellica e l'industrializzazione di un Paese ancora in larga parte agricolo, ma mostrano anche il ruolo trasformativo che investimenti, innovazione e apertura internazionale possono avere sull'economia di un Paese. L'Unione Europea ha risposto alla crisi pandemica con il Next Generation EU (NGEU). È un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Per l'Italia il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. L'Italia deve modernizzare la sua pubblica amministrazione, rafforzare il suo sistema produttivo e intensificare gli sforzi nel contrasto alla povertà, all'esclusione sociale e alle disuguaglianze. Il NGEU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma Next

Generation EU (NGEU), il pacchetto da 750 miliardi di euro, costituito per circa la metà da sovvenzioni a fondo perduto, concordato dall'Unione Europea in risposta alla crisi pandemica.

Questo Piano, che si articola in sei Missioni e 16 Componenti. Le sei Missioni del Piano sono:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. rivoluzione verde e transizione ecologica;
3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. istruzione e ricerca;
5. inclusione e coesione;
- 6.salute

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

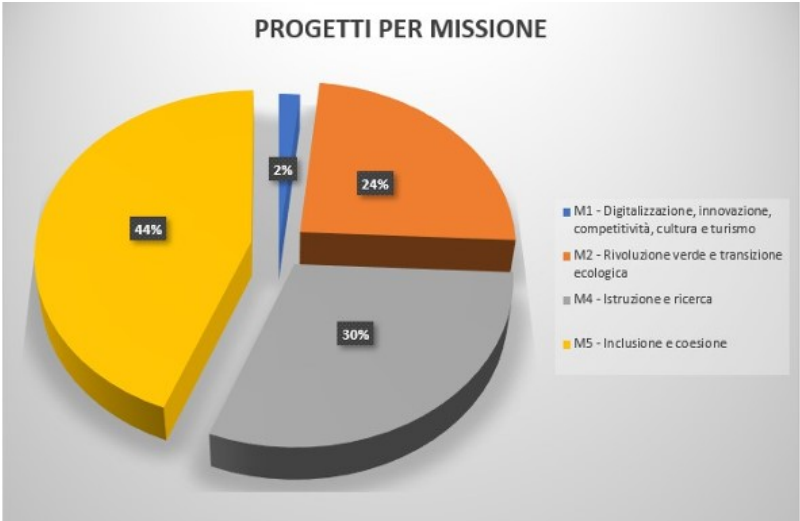
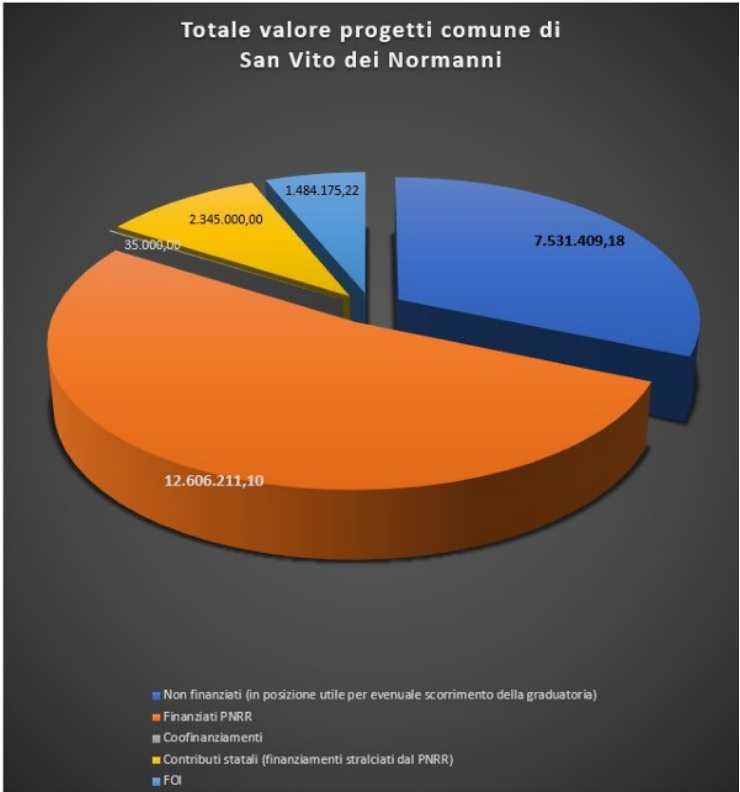
 M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	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 ha costituito apposito Nucleo di Lavoro PNRR con tutti i Responsabili di PO con funzioni direttive dei Settori agli stessi assegnati.

Inoltre con delibera di Giunta n. 122 del 13/09/2023 è stato aggiornato tale gruppo di lavoro con istituzione della Cabina di Regia e del Tavolo Tecnico Finanziario. Per le misure specifiche di trattamento del rischio di corruzione si rinvia alla sottosezione 02.03.

Il valore dei progetti presentati dal comune di San Vito dei Normanni per il PNRR ammontano a € 24.001.795,50 (valore comprensivo di cofinanziamenti comunali, quota fondo opere indifferibili e finanziamenti stralciati dal PNRR a seguito della legge di conversione n° 56 del 29/04/2024 del D.L. 19/2024).

Il totale dei progetti di cui è stato riconosciuto il contributo PNRR (al netto dei progetti stralciati dal PNRR rif. D.L. 19/2024 convertito in Legge n° 56/2024) è pari a € 14.060.386,32.



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 San Vito dei Normanni. 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 2025-2027 è stato approvato, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 17.12.2024, recante "Documento Unico Di Programmazione (DUP) - Periodo 2025/2027 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. N. 267/2000)" 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 SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di Brindisi

**MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI
DI PERFORMANCE 2025 – 2027**

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
 RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
 OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Strategico 1: MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'EFFICIENZA DELL'ENTE.	Linea di Mandato 1				Missione 1
Obiettivo Operativo 1: ADEMPIMENTI ISTITUZIONALI E ASSISTENZA AGLI ORGANI DI GOVERNO	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 2
Obiettivo Operativo 2: TRASPARENZA E INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 2
Obiettivo Operativo 3: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO 2025-2027)	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 11
Obiettivo Operativo 4: ROGITO PRESSO LA SEDE COMUNALE ANCHE DI CONTRATTI DIVERSI DA QUELLI DI APPALTO	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 2
Obiettivo Operativo 5: RELAZIONE DI FINE MANDATO	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 10
Obiettivo Operativo 6: PIANO DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 10

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 7: RISPETTO TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 8: OTTIMIZZAZIONE DELLA GESTIONE CARTELLE DEL PERSONALE – FASCICOLAZIONE DIGITALE	Linea di Mandato 1				Missione 1 Programma 10
Obiettivo Strategico 2: RIGENERAZIONE PERIFERIE.		Linea di Mandato 2			Missione 8

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 1: TOPONOMASTICA DELLE CONTRADE		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 1
Obiettivo Operativo 2: RIQUALIFICAZIONE CIMITERO COMUNALE		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 1
Obiettivo Strategico 3: RINNOVO STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO		Linea di Mandato 2			Missione 8
Obiettivo Operativo 1: ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO EDILIZIO COMUNALE AL RET		Linea di Mandato 2			Missione 8 Programma 2
Obiettivo Operativo 2: ATTUAZIONE INTERVENTI PNRR		Linea di Mandato 2			Missione tutte
Obiettivo Strategico 4: SICUREZZA INTEGRATA		Linea di Mandato 2			Missione 3
Obiettivo Operativo 1: PREVENZIONE E REPRESSIONE COMPORTAMENTI ILLECITI		Linea di Mandato 2			Missione 3 Programma 1

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 2: TUTELA E SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO		Linea di Mandato 2			Missione 9 Programma 1-3
Obiettivo Operativo 3: TUTELA SALUTE PUBBLICA		Linea di Mandato 2			Missione 13 Programma 7
Obiettivo Strategico 5: VERSO UN'EFFICIENTE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE		Linea di Mandato 2			Missione 9
Obiettivo Operativo 1: APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE DI GESTIONE RIFIUTI SOLIDI URBANI		Linea di Mandato 2			Missione 9 Programma 3
Obiettivo Strategico 6: POLITICHE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE			Linea di Mandato 3		Missione 12
Obiettivo Operativo 1: AFFIDAMENTO IN CONCESSIONE CENTRO POLIVALENTE PER MINORI			Linea di Mandato 3		Missione 12 Programma 1

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11 - 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Strategico 7: CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'EMARGINAZIONE			Linea di Mandato 3		Missione 12
Obiettivo Operativo 1: AZIONI DI CONTRASTO ALLA POVERTA'			Linea di Mandato 3		Missione 12 Programma 4
Obiettivo Strategico 8: CULTURA TRA PRESENTE E PASSATO			Linea di Mandato 3		Missione 7
Obiettivo Operativo 1: VERSO IL FUTURO...EVENTI SANVITESI 2025			Linea di Mandato 3		Missione 7 Programma 1
Obiettivo Strategico 9: POLITICHE PER IL CONTROLLO DELLE SPESE E DELLE ENTRATE				Linea di Mandato 4	Missione 1
Obiettivo Operativo 1: AUMENTO DELLE ENTRATE E LOTTA ALL'EVASIONE				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 2: AGGIORNAMENTO BANCA DATI IMU/TARI A SEGUITO DEL PROGETTO RELATIVO ALLA TOPONOMASTICA DELLE ZONE PERIFERICHE				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4

***DIMENSIONI OBIETTIVI “AGENDA 2030” – “BES”.
RELAZIONI CON IL PROGRAMMA DI MANDATO 2020 – 2025.
OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'ANNO 2025***

MATRICE DI RELAZIONE DEGLI OBIETTIVI	Obiettivo 16	Obiettivo 4 - 5 - 7 - 9 - 11 - 12 - 13	Obiettivo 1 - 2 - 3 - 5 - 10	Obiettivo 10 - 16	MISSIONE DUP 2025 - 2027
	Dimensione BES Nr 6 - 12	Dimensione BES Nr 2 - 6 - 7 - 10 - 12	Dimensione BES Nr 1 - 2 - 5 - 8 - 12	Dimensione BES Nr 6 - 11- 12	
	Linea di Mandato 1	Linea di Mandato 2	Linea di Mandato 3	Linea di Mandato 4	
	Smart Governance	Per una città più vivibile, più sicura e più pulita	Per una Città più vicina	Per una città piena di risorse	MISSIONE
Obiettivo Operativo 3: VERIFICA STRAORDINARIA DI B&B, AFFITTACAMERE, CASE VACANZE E ALTRE STRUTTURE RICETTIVE NEL TERRITORIO COMUNALE				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 4
Obiettivo Operativo 4: APPROVAZIONE REGOLAMENTO CONTABILITA' ARMONIZZATA				Linea di Mandato 4	Missione 1 Programma 3

Per l'approfondimento dei singoli obiettivi si rinvia all'allegato A1 "Obiettivi Operativi di performance 2025-2027". Al seguente percorso [amministrazionetrasparente/performance-pianodellaperformance](#)

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 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 degli eletti.	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 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 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	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%)	6,5%
Dimensione Nr 12: Qualità dei servizi	Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata: Percentuale di anziani trattati in assistenza domiciliare integrata sul totale della popolazione anziana (65 anni e oltre).	Rilevazione ed Elaborazione propria	1,8% *(2,8%)	1,8%

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, i valori

di baseline indicati nel quadro innanzi riportato sono quelli inerenti i valori medi regionali della Puglia.

Si evidenzia che 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 intermedio	Cittadini	Il territorio	Gli operatori economici	La società civile organizzata	I partner pubblici e le risorse professionali
2° Livello finali	Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri I cittadini e la cultura Gli studenti Gli sportivi I turisti I contribuenti	L’ambiente e il paesaggio La mobilità La città La sicurezza	Gli artigiani e gli industriali I commercianti Gli agricoltori Gli Operatori turistici	Non profit e organizzazioni di volontariato Gli organismi di partecipazione	Regione Puglia Provincia di Brindisi 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 obietti di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell’Ente, esplicitati nella Deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 17.12.2024, recante “Documento Unico Di Programmazione (DUP) - Periodo 2025/2027 (Art. 170, Comma 1, del D. Lgs. N.

267/2000)” e, quindi, dettagliano i contenuti degli obiettivi operativi e strategici del DUP.

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

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

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

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

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

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



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

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I Responsabili possono proporre le modifiche al Segretario generale che ne dà comunicazione allo Organismo Indipendente di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance.

Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

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

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

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Dirigente di Settore);
- 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 dirigente 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 2025 sono integralmente riportati di seguito e sono ricostruiti facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione.

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

OBIETTIVI STRATEGICI

L'individuazione degli obiettivi ed indirizzi strategici contenuti nel D.U.P. del Comune di San Vito dei Normanni discende dalle Linee di Mandato dell'Amministrazione Comunale approvate con delibera di Consiglio n. 1 del 09/01/2021. Partendo quindi dalle linee di mandato l'intera attività di programmazione del quinquennio di amministrazione è stata articolata in quattro principali aree di riferimento (AREE STRATEGICHE) coincidenti, con le quattro linee di mandato individuate dall'Amministrazione e sulla base delle quali sono state articolate anche le deleghe assessorili assegnate ad inizio mandato. Di seguito le 4 aree strategiche da cui partire per la definizione degli obiettivi strategici e di quelli operativi:

1. SMART GOVERNANCE
2. UNA CITTA' VIVIBILE, PULITA E SICURA
3. UNA CITTA' PIU' VICINA
4. UNA CITTA' PIENA DI RISORSE

AREA STRATEGICA 1: SMART GOVERNANCE

A seguito della presentazione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) che l'UE ha approvato il 13 luglio 2021 il Sistema Italia e le sue articolazioni ha reimpostato e rivisto le proprie scelte considerando il PNRR un DUP Nazionale dal quale discendono le diverse programmazioni. In questa ottica gli Enti Locali non possono lasciarsi sfuggire l'occasione del PNRR che è una grande opportunità. Il nostro ente intende muoversi nel triennio 2023-25 in questa direzione delineando da subito tre assi strategici che potranno essere rivisti in sede di aggiornamento annuale , quali:

- la digitalizzazione e l'innovazione
- la transizione ecologica
- l'inclusione sociale

Partendo dalla digitalizzazione e dall'innovazione si deve confermare la Smart Governance come idea di un'amministrazione che abbia una visione strategica del proprio sviluppo e che sappia definire delle linee di azione in grado di coinvolgere i cittadini nei

temi di rilevanza pubblica, promuovere azioni di sensibilizzazione e utilizzare le tecnologie per digitalizzare ed abbreviare le procedure amministrative.

In sostanza, l'idea è che non sono solo le decisioni ad essere importanti, ma è importante il metodo di presentazione delle stesse ed il coinvolgimento dei cittadini, che diventano così un elemento significativo e qualificante delle proposte fatte e dei progetti da realizzare. In questa direzione sono raccolti progetti e attività che, con il supporto delle infrastrutture tecnologiche, operano per realizzare modalità innovative per l'erogazione di servizi e l'attivazione di modelli di partecipazione attiva da parte dei cittadini: servizi usufruibili on-line, pagamenti elettronici, utilizzo di open data per promuovere la trasparenza amministrativa, possibilità di relazionarsi attraverso strumenti on-line con la pubblica amministrazione. In relazione al PNRR occorre investire non solo in tecnologie, ma anche in formazione e in risorse umane che consentano di avere nuovi servizi come il servizio di notifiche digitali, la fruizione digitale dei giacimenti culturali. In generale, obiettivo prioritario per i prossimi anni sarà quello di sfruttare al meglio le tecnologie del ICT per favorire innovazione, crescita economica e competitività. La rivoluzione digitale che stiamo vivendo impone infatti importanti investimenti nell'infrastruttura tecnologica a servizio della città ma soprattutto richiede la crescita delle competenze digitali dei cittadini e delle imprese. Proprio per questo l'impegno del Comune sarà orientato a favorire l'innovazione attraverso azioni volte a:

- Realizzare le linee di azione trasversali e verticali previste nel PNRR attivando contestualmente percorsi di partecipazione per individuare nuovi ambiti di intervento;
- Aumentare il livello di sicurezza dei dati di proprietà e delle comunicazioni digitali della PA ;
- Garantire la connettività e l'interoperabilità dei sistemi informativi;
- Sviluppare servizi on line promuovendo azioni per incrementarne l'utilizzo - Sviluppare le competenze digitali della cittadinanza.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 1

CITTADINANZA ATTIVA

Tale obiettivo strategico mira a favorire tutte le forme di partecipazione attiva e propositiva dei cittadini alla vita amministrativa comunale partendo dalle fasi della pianificazione e programmazione sino ad arrivare alla condivisione dei risultati conseguiti e alla trasparenza delle rendicontazioni. L'ente quindi, intende sviluppare una serie di azioni concrete per avviare un vero processo partecipativo quali creazioni di Comitati di Quartiere e istituzione di consulte tematiche, quali organismi interlocutori propositivi e consultivi sui principali temi di interesse cittadino e Progettazione partecipata per la realizzazione degli interventi di maggiore rilevanza per la città. Inoltre si propone di introdurre nuovi strumenti di ascolto, relazione e comunicazione quali il Bilancio partecipato ed il resoconto periodico dell'attività e dello stato di avanzamento del programma ai cittadini da parte dell'Amministrazione Comunale attraverso incontri periodici di informazione e confronto aperti alla città. Anche questi obiettivi devono essere declinati in maniera innovativa eliminando gli appesantimenti procedurali laddove gli stessi siano sovrabbondanti non dovendo presidiare l'azione amministrativa, ma semplicemente provvedere all'auditing della cittadinanza.

SMART CITY

L'obiettivo strategico "Smart city" rientra in un contesto di più ampio respiro che muove dall'esigenza di ripensare le città e la vita quotidiana dei cittadini alla luce delle nuove tecnologie e dei nuovi contesti socio-economici.

Attuando una ricognizione dei punti di forza culturali, economici, sociali del territorio, in linea con l'identità della città stessa, questi possono essere reinterpretati, valorizzati e resi più efficienti attraverso l'uso di soluzioni digitali e tecnologiche a beneficio di abitanti e terzo settore.

L'obiettivo strategico "Smart city" mira dunque a trasformare San Vito in una "città scattante ed intelligente" dove grazie all'utilizzo delle tecnologie digitali e più in generale dell'innovazione tecnologica, è possibile ottimizzare e migliorare le infrastrutture e i servizi ai cittadini rendendoli più efficienti ed efficace. Esso prevede un insieme di strategie di pianificazione urbanistica e gestionale volte all'ottimizzazione e all'innovazione dei servizi

pubblici per mettere in relazione le infrastrutture delle città con il capitale umano, intellettuale e sociale di chi le abita. Diverse le azioni e gli obiettivi gestionali che rientrano in tale obiettivo strategico dalla reingegnerizzazione dell'infrastruttura digitale dell'ente all'adozione di strategie di promozione e fruizione dei servizi digitali offerti dall'ente.

MIGLIORAMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'EFFICIENZA DELL'ENTE

Da almeno un ventennio la pubblica amministrazione, anche in Italia, ha avviato un processo di rinnovamento culturale volto ad integrare la “logica giuridica ed amministrativa” con logiche manageriali mutate dalla cultura d'impresa. Da qui i concetti di erogazione dei servizi al cittadino che diventa anche “cliente” dei servizi resi dall'amministrazione. Servizi la cui efficienza, efficacia e qualità è divenuta elemento imprescindibile nella pianificazione e attuazione dell'offerta. Di pari passo l'attenzione alla spesa e alla razionalizzazione della stessa.

In questa ottica l'ente, partendo dal PIAO come strumento di programmazione complessiva che verrà adottato nei termini previsti dalla norma , intende perseguire azioni volte ad efficientare i servizi, a razionalizzare le spese e a ridurre l'evasione delle entrate quali fonti da reimpiegare sul territorio per i bisogni della comunità.

AREA STRATEGICA 2: UNA CITTA' VIVIBILE, PULITA E SICURA

Una qualità urbana che tutela l'ambiente: la città sarà orientata alla rigenerazione urbana, convogliando le energie edilizie verso la riqualificazione dell'esistente. Gli obiettivi sono la sicurezza sismica e idrogeologica, l'efficienza energetica e dei servizi, il decoro. Tutela, salvaguardia, valorizzazione delle risorse ambientali, ma anche innovazione tecnologia integrata ad una visione armonica fra il sistema urbano sostenibile e il contesto storico e paesaggistico.

Le azioni locali di valorizzazione del territorio saranno sviluppate coerentemente a scelte strategiche di mobilità sostenibile, connettendo il territorio con infrastrutture di viabilità periferica, con le reti di mobilità dolce (piste ciclopeditoni) e con reti ecologiche (corridoi verdi e parchi cittadini urbani, etc...), con le politiche di conservazione dell'ambiente e con le politiche energetiche. Consapevoli che il primo bene pubblico di una comunità è il territorio stesso in cui è insediata, si intende superare con nuovi paradigmi i non più attuali modelli della vecchia urbanistica, garantendo così un migliore sviluppo del territorio,

coinvolgendo in questo percorso la partecipazione di tutta la comunità. Va superata l'occasionalità di azioni e proposte facendo diventare la questione ambientale una visione prioritaria e trasversale che coinvolga tutti gli ambiti della società, come la mobilità, la pianificazione territoriale, le riconversioni, le energie rinnovabili, la riduzione e la gestione dei rifiuti, la qualità dell'aria, dell'acqua, lo sviluppo produttivo, la cura dei parchi e del verde e la promozione della cultura dell'ambiente. Da questo cambio di paradigma si intende sviluppare una città a misura delle persone che la abitano e la vivono, che della sostenibilità, delle azioni e delle scelte faccia un motivo di vanto per essere accogliente e anche attrattiva. L'idea di rigenerazione non va letta solo in un'ottica urbanistica/produttiva secondo l'accezione classica del termine, ma partendo dagli attrattori presenti in un territorio capaci di generare occupazione quali i piccoli siti culturali, il patrimonio religioso e rurale che spesso rimangono tagliati fuori dai flussi turistici. In questo senso la sottoscrizione del Contratto di Fiume consente al comune di San Vito dei Normanni di lavorare alla creazione di un *Giardino Archeologico* nell'area che va dall'oasi Naturale di Torre Guaceto fino alle Cripte di San Biagio e San Giovanni ricucendo turisticamente la costa adriatica con l'immediato entroterra con inevitabili ricadute turistiche.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 2

RIQUALIFICAZIONE CENTRO ABITATO

Migliorare la qualità urbana significa essenzialmente operare e riqualificare il centro urbano quale cuore pulsante della vita della comunità, quale punto di riferimento accogliente e attrattivo. Significa anche muoversi in piena tranquillità e sicurezza riappropriandosi di tutti gli spazi pubblici comuni. L'ente pertanto intende sviluppare, anche in un'ottica di co-progettazione con comitati di quartieri, associazioni e portatori di istanze comuni, facendo eventualmente anche ricorso a risorse provenienti da bandi di finanziamento comunitari e/o nazionali, realizzando una serie di interventi volti a riqualificare il centro abitato tra cui: interventi di recupero del patrimonio pubblico nel centro antico, miglioramento della qualità degli spazi anche mediante la interconnessione dei vari circuiti urbani con reti di mobilità dolce, rigenerazione della trama del tessuto economico, sociale e culturale della Città; miglioramento del decoro e potenziamento della sicurezza stradale; interventi di adeguamento e miglioramento del sistema di convogliamento delle acque meteoriche; abbattimento delle barriere architettoniche.

RIGENERAZIONE PERIFERIE

Ripensare le periferie con un approccio integrato e riqualificare le città partendo dal contrasto delle diseguaglianze sociali e dai divari nell'accesso alle opportunità che spesso si traducono nel dualismo fra centro e periferia è una delle grandi sfide del presente. Rigenerare le periferie significa riqualificare quartieri periferici ed avvicinare al centro le diverse contrade in cui è suddiviso il territorio comunale con interventi di manutenzione straordinaria e/o realizzazione di infrastrutture orientate alle politiche di sviluppo sostenibile. La riqualificazione delle periferie passa attraverso la ricucitura del tessuto urbano da attuarsi anche con la infrastrutturazione della viabilità periferica sia con reti di mobilità dolce che con reti/corridoi ecologici. Si prevede di completare ed integrare la viabilità esistente per decongestionare il traffico veicolare dall'interno del tessuto urbano mediante la realizzazione di tratti stradali che chiudano l'anello suburbano ora ancora interrotto.

RINNOVAMENTO STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

Qualsiasi intervento di riqualificazione e di rigenerazione passa dall'avere a disposizione adeguati strumenti di programmazione urbanistici di pianificazione e di gestione e governo del territorio. Pertanto si intende adeguare lo strumento urbanistico generale (PRG) al piano paesaggistico regionale (PPTR). E' stato avviato il percorso che porta alla redazione del PEBA (Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche), come strumento di pianificazione degli interventi finalizzati al raggiungimento di una soglia ottimale di fruibilità degli edifici per tutti i cittadini che sarà completato entro il 2023. Il Tavolo Tecnico di confronto tra la Pubblica Amministrazione, ufficio, liberi professionisti ed imprenditori per il confronto e la formazione su tematiche legate al settore dell'edilizia, dell'edilizia produttiva e della pianificazione urbanistici deve avere come direttrice principale l'innovazione digitale, l'utilizzo di modulistica standardizzata, un costante aggiornamento normativo dei tecnici interni ed esterni all'AC mediante incontri formativi o eventuali sportelli consulenziali specie nei procedimenti inerenti gli strumenti innovativi previsti dal PNRR.

SICUREZZA INTEGRATA

Il presidio del territorio, dei quartieri e di tutte le aree della città è un elemento fondamentale per dare serenità e senso di sicurezza ai cittadini, che hanno il diritto di muoversi in piena tranquillità nell'intera città e frequentare senza paure gli spazi pubblici. La sicurezza incide profondamente sulla qualità della vita: riguarda tutti i cittadini e interessa ambiti di intervento eterogenei, per questo deve essere affrontato con un approccio trasversale e soprattutto con un grande lavoro di squadra, con una progettualità integrata tra Forze di Polizia, servizi sociali, associazionismo e parrocchie, perché una comunità più coesa è una comunità più sicura. In primo luogo vanno ripensati e presidiati i luoghi più critici, in modo tale da renderli frequentati e vitali, e quindi, creare un deterrente naturale, anche attraverso la ristrutturazione di edifici pubblici, la viabilità o la concessione di aree pubbliche. Si unisce a questo il controllo del territorio che vede coinvolta prioritariamente la Polizia Locale che per missione è deputata a svolgere servizi di controllo e di presidio non solo nell'ambito della sicurezza stradale ma anche dell'igiene urbana, del decoro, della salute pubblica.

Tra la sicurezza integrata rientra certamente l'amministrazione ed il funzionamento delle attività per la viabilità e lo sviluppo e il miglioramento della circolazione stradale. Esso comprende le spese per:

- il funzionamento, la gestione, l'utilizzo, la costruzione e la manutenzione, ordinaria e straordinaria, delle strade e delle vie urbane, di percorsi ciclabili e pedonali, delle zone a traffico limitato, delle strutture di parcheggio e delle aree di sosta a pagamento;
- le spese per la riqualificazione delle strade, incluso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- le spese per la sorveglianza e la presa in carico delle opere previste dai piani attuativi di iniziativa privata o convenzioni urbanistiche;
- le spese per il rilascio delle autorizzazioni per la circolazione nelle zone a traffico limitato, per i passi carrai;
- le spese per gli impianti semaforici;
- destinazione di una percentuale dei Proventi derivanti dall'oblazione di sanzioni comminate a seguito di accertamento di violazioni al D.Lgs.285/92 nuovo Codice

della strada, alla manutenzione di strade e sistemazione del manto stradale di strade di proprietà dell'Ente;

- realizzazione di passaggi pedonali rialzati o altre strutture finalizzati a far diminuire la velocità di percorrenza di alcune strade caratterizzate da alta densità di traffico.

In riferimento, in particolare all'Amministrazione e funzionamento dei servizi di Polizia Locale (anche in collaborazione con altre forze dell'ordine presenti sul territorio) si sottolinea che la polizia locale svolge funzioni di P.s. definite "ausiliarie" in quanto i compiti della pubblica sicurezza e l'ordine pubblico sono funzione propria ed esclusiva dello Stato. La collaborazione potrebbe sostanziarsi attraverso la possibilità data alla locale Compagnia Carabinieri di accedere a sistemi di videosorveglianza eventualmente realizzati dall'Ente (ad esempio nei pressi degli Istituti scolastici nell'alveo delle attività di prevenzione e spaccio di sostanze stupefacenti che interessano soprattutto la fascia giovanile della popolazione).

Comprende le spese per:

- le attività di polizia stradale, per la prevenzione e la repressione di comportamenti illeciti tenuti nel territorio di competenza dell'ente;

- amministrazione e funzionamento dei servizi di polizia commerciale, in particolare di controllo sulle SCIA, di vigilanza sui mercati, di verifica di requisiti in particolari fattispecie (ad.es. circoli privati etc);

- attività di contrasto all'abusivismo edilizio tanto con attività di iniziativa (eventualmente con il supporto di tecnici dell'UTC dell'Ente) quanto con attività delegata dall'Autorità Giudiziaria;

- sottoscrizione Protocollo d'Intesa con le Associazioni combattentistiche al fine di ottenere la presenza di personale in prossimità degli Istituti scolastici in concomitanza con l'orario di entrata e uscita degli alunni. Essendo gli Agenti impegnati nell'attività di viabilità e regolazione del traffico, la presenza di ulteriori soggetti facenti parte di tali Associazioni (Associazione Nazionale Carabinieri, Associazione Arma Aeronautica e Ass. Polizia di Stato) garantirebbe una maggior sicurezza sotto il profilo del controllo di situazioni potenzialmente verificabili nei pressi degli Istituti scolastici.

Inoltre, importante anche la gestione delle attività di Protezione Civile “in tempo di pace” con esame quotidiano dei Bollettini di allerta sull'apposita piattaforma del Servizio di Protezione Civile della Regione Puglia, consultazione del Sindaco ed eventualmente convocazione del COC ogniqualvolta se ne valuti congiuntamente la necessità. Tra gli obiettivi da raggiungere si rammentano:

- approvazione in Consiglio Comunale, previo parere favorevole della Regione Puglia, di nuovo Piano di Protezione Civile aggiornato con nuove cartografie;

- sottoscrizione di convenzioni o sodalizi con l'Associazione di Protezione civile operante sul territorio che contemplino la cessione in comodato d'uso di attrezzature e beni (anche acquistati attraverso finanziamenti regionali);

- installazione sistema di monitoraggio in zona ad alto rischio idrogeologico che consenta un costante monitoraggio ed attivazione stato di allerta ogniqualvolta il livello dell'acqua sia tale da suggerire l'adozione di provvedimenti di allerta alla popolazione residente.

SICUREZZA SANITARIA E SALUTE PUBBLICA

Nel tema della sicurezza un posto a parte merita la sicurezza sanitaria e la tutela della salute pubblica. Pertanto è intendimento dell'Amministrazione rafforzare i presidi della sicurezza sanitaria anche attraverso una migliore collaborazione con le altre istituzioni preposte all'organizzazione dei servizi sanitari, Regione ed ASL per migliorare e potenziare la medicina territoriale. Un altro importante canale di sviluppo è il sostegno e la cooperazione con le associazioni territoriali che si occupano di prevenzione e/o di interventi sanitari. Questo ambito, apparentemente non tipicamente comunale, riveste nel PNRR una rilevanza strategica e individua gli enti Locali come attori di un processo ineludibile di potenziamento dei servizi e infrastrutture sociali di comunità. In questo senso la Casa di Comunità potrebbe essere per il nostro Comune la soluzione per Casa Serena individuandola come Centro spoke dedicato ad un bacino di utenza di 20.000 abitanti coincidente con San Vito dei Normanni e zone limitrofe senza rinnegare, tuttavia, la sua vocazione sociale che vedrebbe una parte dell'immobile destinato a Struttura Sociale anche con attività diurna e la realizzazione di appartamenti autonomi.

VERSO UNA EFFICIENTE SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Qualsiasi visione di futuro e di sviluppo del territorio è oramai imprescindibile dal tema della sostenibilità ambientale; l'amministrazione intende dare vita ad un modello di mobilità sostenibile diffusa su tutto il territorio comunale al fine di migliorare la qualità dell'aria e ridurre l'inquinamento acustico. Inserire i percorsi urbani realizzati e da realizzare in una strategia complessiva di valorizzazione e di tutela territoriale.

L'amministrazione comunale metterà in campo politiche di conservazione ambientale anche mediante politiche di efficientamento energetico. Fondamentale sarà la politica energetica ed ambientale che si dovrà porre in essere a partire dalla:

- valorizzazione e cura del verde cittadino operando una ricucitura verde tra centro e periferie;
- mobilità sostenibile nel centro abitato e nei collegamenti con le aree esterne.

In tema di rifiuti si intende:

- incrementare la vigilanza sulle modalità di smaltimento rifiuti sia da parte delle Utenze domestiche quanto delle Utenze non domestiche. Ciò soprattutto al fine di scoraggiare modalità di smaltimento non conformi e contribuire così a mantenere le percentuali di raccolta differenziata previste.
- Potenziare i controlli sulla sosta dei veicoli in giorni e orari destinati allo spazzamento meccanico delle strade per incrementare il senso di decoro della Città.

AREA STRATEGICA 3: UNA CITTA' PIU' VICINA

Il crescente invecchiamento e la maggior fragilità delle relazioni familiari e sociali, nonché la crisi economico-finanziaria, hanno reso ancor più critiche le tendenze verso la marginalizzazione per fasce sempre più ampie di popolazione. Davanti alla crescente domanda di servizi, di risorse e di interventi, va rilanciata l'idea di welfare di comunità. I problemi sociali non sono relegabili ai soli servizi comunali ma vanno affrontati facendo leva sulle energie e l'impegno di tutti. Affrontiamo sì le emergenze ma al tempo stesso agiamo sulla prevenzione con la capacità di stare dentro il territorio lavorando fianco a fianco con gli altri attori informali della comunità.

La San Vito del futuro è nei suoi cittadini di domani. Abbiamo la profonda convinzione che l'unica occasione vera che abbiamo per scrivere un futuro migliore attraverso la costruzione di una nuova idea di società e socialità, è mettere la scuola al centro, tutelandola e valorizzandola in ogni ambito.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 3

WELFARE DI COMUNITA'

Il presente obiettivo strategico mira alla costruzione di un welfare di comunità ovvero a realizzare un sistema in cui accanto ai servizi pubblici sanitari e sociali integrati operano il terzo settore, soggetti economici profit accreditati e cittadini che, con modalità coordinata, sono protagonisti di un welfare innovativo e solidale. Pertanto si intende promuovere e sviluppare attività di co-progettazione per lo sviluppo di progetti sperimentali e di erogazione dei servizi. In quest'ottica, non solo l'Ex Fadda ma anche altre strutture o servizi potranno essere gestiti in coerenza con il Codice del Terzo Settore nel cui ambito operano gli ETS che il PNRR riconosce come elemento essenziale per ridurre il divario tra PA e Cittadini.

POLITICHE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

In un momento difficile quale quello attuale in cui perdurano gli effetti economici negativi provocati dalla pandemia a cui che si unisce il caro energia provocato dalle tensioni con la Russia e dall'invasione dell'Ucraina, ancor più importante è per l'ente locale assicurare il sostegno alle famiglie con servizi efficaci ed efficienti e mirati e con interventi di aiuto e solidarietà laddove necessario. Per questo si intende attuare una serie di azioni di sostegno alle famiglie con grave fragilità sociale ed economica da sviluppare in diversi ambiti quali tutela dei minori, la promozione di interventi per sostenere le responsabilità familiari, la genitorialità e la nascita ed il potenziamento dei servizi per la prima e seconda infanzia. Si intende rafforzare il ruolo dei servizi sociali territoriali mirando alla definizione di modelli personalizzati per la cura delle famiglie, delle persone di minore età e della popolazione fragile.

CONTRASTO ALLA POVERTA' E ALL'EMARGINAZIONE

Una città inclusiva è una città che non lascia indietro nessuno. Questo obiettivo strategico mira pertanto ad attuare azioni di prevenzione e recupero del disagio, dell'esclusione sociale, delle dipendenze puntando su strumenti quali l'ampliamento del Segretariato Sociale quale servizio per l'accoglienza con attività di informazione sugli avvisi pubblici nell'ambito del sostegno ai nuclei familiari e agli individui con fragilità economiche (Reddito di Dignità 3.0, Reddito di emergenza, Reddito di Cittadinanza e di ogni altra forma di sostegno pubblico promossa dalla Regione Puglia e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) ed i Patti per l'inclusione sociale con i beneficiari del Reddito di Cittadinanza per l'attuazione dei Progetti utili alla collettività. Migliorare il sistema di protezione e le azioni di inclusione a favore di persone in condizioni di estrema emarginazione anche mediante l'housing temporaneo.

LA SCUOLA DEL FUTURO

La scuola riveste un ruolo strategico nella società moderna perché è nelle istituzioni scolastiche che risiedono le premesse di una società plurale, interculturale ed multietnica; sarà fondamentale un lavoro sinergico che coinvolga tutti i soggetti coinvolti, avviando un tavolo di confronto che faccia dialogare istituzioni amministrative e scolastiche con tutte le realtà associative che gravitano intorno al sistema della scuola, anche per sviluppare una nuova consapevolezza civica e ambientale, promuovendo progetti di educazione alla cittadinanza e alle differenze.

Attraverso la sottoscrizione del patto educativo di comunità si potrà intervenire sui seguenti ambiti: povertà educativa e deprivazione culturale; dialogo educativo e partecipativo con il territorio; educazione e formazione con garanzia di crescita e sviluppo sociale.

Inoltre si provvederà ad attivare il sostegno alle famiglie per contrastare le problematiche del bullismo e della dispersione scolastica e sarà promossa e sostenuta l'alternanza scuola-lavoro.

Certamente la Formazione Scolastica assume un rilevanza fondamentale nel processo di innovazione e di ripresa del sistema Italia e l'ente locale può giocare un ruolo rilevante per gli aspetti legati all'edilizia scolastica e al supporto all'attività didattica. In questo senso si intende rafforzare il legame tra Istituzione Scolastica e Impresa mediante forme di

collaborazione, visite guidate, piccoli stage che orientino gli studenti in un percorso di studi che consenta l'immediata fruizione del titolo una volta che lo stesso verrà conseguito.

CULTURA TRA PRESENTE E PASSATO

Tale obiettivo strategico si pone come finalità quella di incentivare iniziative culturali e migliorare la vivibilità della città, promuovendo l'organizzazione di eventi, mostre e ogni genere di iniziativa culturale, sostenendo le associazioni che si impegnano nella loro realizzazione. L'obiettivo è anche quello di collaborare con i comuni limitrofi, e con le città gemellate, Salzwedel e Louviers, con l'obiettivo di organizzare grandi eventi e scambi culturali, coinvolgendo anche le scuole. Questi interventi discendono dalla convinzione che la cultura non è solo fine a se stessa ma può diventare reale occasione di crescita personale ed economica per i cittadini favorendo contemporaneamente lo sviluppo di una realtà locale legata alle proprie radici ma con uno sguardo aperto verso il futuro e terreno fertile per valori quali la multiculturalità e la multi etnicità.

GESTIONE E VALORIZZAZIONE SITI DI INTERESSE STORICO-ARCHEOLOGICO

Il territorio sanvitese presenta sul proprio patrimonio interessanti testimonianze del passato fra i quali il "Castello d'Alceste", la "Cripta di San Biagio", la "masseria Scannatizzi", che ben si prestano a veicolare il turismo mediante un progetto integrato di valorizzazione e messa in rete di tale patrimonio. A questo si potrà aggiungere in maniera opportuna una strategia di accoglienza per potenziare la presenza turistica sul territorio grazie alla collaborazione con agenzie dedicate a turismo e tour operator e alla prosecuzione dell'attività dell'infopoint aperto il 1 giugno 2022. In tal senso importante è la partecipazione dell'Ente ad un bando, appunto per ottenere un finanziamento per il rafforzamento dell'infopoint. Una sfida innovativa potrebbe essere, operare a sostegno del "patrimonio culturale per la prossima generazione" digitalizzando il patrimonio culturale e favorendo la fruizione di queste informazioni oltre a sviluppare servizi che migliorino l'accessibilità dei luoghi della cultura e la loro sostenibilità ambientale. Queste attività richiedono necessariamente il coinvolgimento degli Organi di tutela del patrimonio culturale ed il coinvolgimento di Associazioni o Enti che abbiano come obiettivo la valorizzazione dei giacimenti artistici e archeologici.

PARI OPPORTUNITA'

Realizzazione di azioni per la diffusione della cultura delle pari opportunità, per il contrasto alla discriminazione sociale e nel lavoro, la prevenzione e la promozione della salute psico-fisica delle donne, anche attraverso l'organizzazione di giornate di screening sanitari, nonché campagne informative per sensibilizzare ed accrescere la consapevolezza rispetto al fenomeno della violenza sulle donne. Numerose sono le iniziative che il PNRR suggerisce e che finanzia per sviluppare l'imprenditoria femminile e assicurare maggiori servizi a favore della famiglia e della donna.

AREA STRATEGICA 4: UNA CITTA' PIENA DI RISORSE

Il nostro tessuto produttivo, le nostre imprese e il livello di occupazione che garantiscono sono la base per lo sviluppo e lo slancio della città. Il Sindaco e l'Amministrazione saranno al fianco e al servizio delle imprese, dei loro progetti e della loro crescita, portando soluzioni di sburocratizzazione e semplificazione, intercettando finanziamenti e investitori. Con tutte le modalità utili e con strumenti nuovi si dovrà supportare il tessuto economico sostenendo l'occupazione e le imprese presenti sul territorio. Non ci si dovrà limitare alla tutela dello stato presente ma iniziare fin d'ora a progettare il lavoro di domani: vogliamo infatti mettere in atto misure per attrarre nuovi investimenti, creando le condizioni, anche finanziarie, per incentivare l'insediamento di nuove imprese - in particolare attività innovative ad alto contenuto tecnologico - e l'ampliamento di quelle esistenti, generando così nuova crescita e nuova occupazione. Va poi ridefinito il ruolo dell'economia agricola e delle sue filiere, conferendo nuovo slancio alle colture tradizionali, difendendo e valorizzando la qualità delle nostre produzioni, aumentando la capacità ricettiva e di vendita dei nostri produttori. La nostra città può diventare un esempio virtuoso di come l'agricoltura di qualità, che valorizza i piccoli produttori, può essere un'agricoltura con ricadute positive non solo sull'economia, ma anche sulla salute e sul benessere dei cittadini. Dobbiamo aiutare il sistema a compiere una transizione verso un'agricoltura sempre più sostenibile, intendendo la sostenibilità nella sua piena accezione: economica, sociale, ambientale, da realizzare anche tramite l'utilizzo di modalità di coltura innovative. Il controllo della comunità non passa solo da quello da effettuarsi a livello territoriale, ma anche in quello che riguarda l'evasione. Una comunità giusta è tale perché ciascuno contribuisce, sulla base delle proprie risorse, al benessere collettivo. La lotta all'evasione

coniugherà l'obiettivo del recupero delle risorse con quello del perseguimento della legalità e dell'equità, attraverso attività di controllo e accertamento dei principali tributi comunali.

OBIETTIVI STRATEGICI DELL'AREA STRATEGICA 4

SOSTEGNO ALL'IMPRENDITORIA LOCALE

All'interno dell'area strategica di riferimento questo obiettivo mira nello specifico al sostegno all'imprenditoria locale e dei piccoli esercenti che già soffrivano per la presenza dei grandi centri commerciali sviluppatasi nel territorio e che con la specifica situazione dell'emergenza pandemica sono in sofferenza. Diverse le azioni tra cui l'incentivazione il dialogo tra amministrazione, imprese locali e loro organizzazioni e associazioni per l'istituzione di un tavolo di co-progettazione per lo sviluppo e la crescita dell'economia della città ed il rafforzamento del rapporto con l'Associazione del "Distretto Diffuso del Commercio Alto Salento" per favorire la promozione, generare attrattività e valorizzare le attività economiche presenti sul territorio del comprensorio. Inoltre l'Ente nell'ambito delle riduzioni straordinarie che il Consiglio può deliberare in materia di Tari, ha previsto eccezionalmente per l'anno 2022 riduzioni per euro 84.125,15 proprio a favore delle utenze non domestiche concesse le riduzioni tenendo conto dei passati periodi di chiusura disciplinati dai vari decreti attuativi e delle limitazioni imposte dalla prevenzione della diffusione del contagio e prevedendo in particolare:

- una percentuale di riduzione del 29% della parte variabile della tariffa per quelle imprese più pesantemente colpite dalle restrizioni imposte dal legislatore per evitare il diffondersi del contagio;
- una percentuale di riduzione del 19 % della parte variabile della tariffa per quelle attività che seppur non rientrante fra le categorie a cui sono state imposte specifiche restrizioni hanno comunque subito una limitazione alla propria attività;
- altresì, è stata prevista una percentuale di riduzione del 5% della parte variabile della tariffa alle restanti categorie per rappresentare che la pandemia ha indistintamente colpito tutte le categorie;
- inoltre le riduzioni saranno riconosciute automaticamente, secondo le categoria di

appartenenza così come presenti nella banca dati comunale, riducendo al minimo gli appesantimenti burocratici a carico dell'utenza.

SOSTEGNO ALLO SPORT

L'ente intende promuovere attività di promozione e valorizzazione dello sport nella convinzione che esso riveste un ruolo fondamentale nello sviluppo e nell'educazione dei ragazzi nonché nell'assicurare il benessere psico-fisico dei cittadini. In particolare si prevedono interventi nel potenziamento delle strutture e degli impianti sportivi di proprietà comunale nell'ottica di valorizzare e migliorare l'impiantistica sportiva e di incentivare i giovani alla pratica sportiva.

POLITICHE PER IL CONTROLLO DELLE SPESE E DELLE ENTRATE

Punto di partenza per ogni tipo di intervento che l'ente intende promuovere è la sostenibilità economica intesa come capacità dell'Ente di tenere in equilibrio la propria situazione finanziaria e garantire l'approvvigionamento delle risorse finanziarie necessarie allo svolgimento dei compiti istituzionali e all'attuazione delle scelte strategiche. Per tale motivo l'ente intende proseguire nell'azione di risanamento finanziario e di rafforzamento degli equilibri finanziari e di cassa attraverso una serie di azioni mirate a razionalizzare la spesa e a combattere l'annoso problema dell'evasione tributaria e delle conseguenti ripercussioni sul bilancio comunale.

Per l'anno 2025 la sintesi degli obiettivi operativi ripartita per aree strategiche e l'elenco degli obiettivi operativi (ex PdO) con l'indicazione del settore e del responsabile di riferimento, degli ambiti di azione e del peso assegnato dall'Amministrazione ai singoli obiettivi sono allegate unitamente alle singole schede obiettivo di ciascun settore all'**Allegato n. A1** del presente PIAO 2025-2027 alle quali si rimanda per un maggior approfondimento.

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

Ab origine le azioni positive già si rintracciano nella legislazione degli Stati Uniti (*EqualPay Act*, legge di parità salariale, del 1963; *CivilRights Act*, legge per i diritti civili, del 1964), che le ha introdotte e sperimentate inizialmente in relazione al contrasto delle discriminazioni fondate sulla razza, allargandone poi il campo d'azione a quelle legate alla confessione religiosa, all'origine nazionale e soprattutto al sesso per tutto ciò che attiene ai rapporti di lavoro. Le *affirmative actions* (questa è la denominazione delle azioni positive nel lessico d'oltreoceano) hanno rappresentato un caposaldo delle politiche di pari opportunità, uno strumento essenziale di realizzazione di eguaglianza sostanziale.

Nel diritto comunitario nazionale le azioni positive sono 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.

Tale principio, sancito nella nostra carta Costituzionale, non intende perseguire solo una realizzazione prettamente formale di uguaglianza, ma legittimare l'adozione di misure e di strumenti che riequilibrino le situazioni di svantaggio; dunque, l'art. 3, comma 2, della nostra carta costituzionale ravvisa il fondamento di legittimazione delle politiche di azione positiva, del cosiddetto "diritto diseguale", così chiamato perché si traduce in misure a vantaggio esclusivo degli appartenenti ai gruppi sfavoriti.

Le azioni positive, quale strumento del diritto diseguale atto a realizzare l'eguaglianza sostanziale, ottengono un definitivo riconoscimento dal nuovo testo dell'art.1 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. n. 198 del 2006), così come riscritto dall'art. 1 del D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che espressamente chiarisce: "Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato" (comma 3).

I soggetti tenuti alla predisposizione dei piani sono le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici.

I piani di azioni positive, che hanno vigenza triennale, devono tendere alla rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro

tra uomini e donne. In particolare i piani triennali devono prevedere misure di riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

E' in questo spirito che il legislatore ha espressamente previsto che nei casi di assunzioni e di promozioni, qualora sia premiato un candidato maschio a parità di qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, tale scelta debba essere esplicitamente e adeguatamente motivata.

Nel settore pubblico il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio; le pubbliche amministrazioni tenute a redigere un piano triennale per la realizzazione delle pari opportunità (art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006):

- devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso;
- devono adottare propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro;
- devono garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nella singola amministrazione, adottando tutte le misure organizzative atte facilitarne la partecipazione e consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;
- devono adottare tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità (art. 57 decreto legislativo n. 165 del 2001).

Quadro Normativo

Il quadro legislativo tuttavia si completa con le altre fonti normative che risulta doveroso richiamare:

- Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5 - Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna
- Legge n. 903 del 1977 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro
- Legge n. 125 del 1991 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro
- Legge n. 53 del 2000 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità,

per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città

- Decreto legislativo n. 165 del 2001 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, con il presente Piano Triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan (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.

Articolazione del Piano triennale 2025/2027

Il Piano è articolato in DUE parti:

1. Nella prima parte viene effettuato un monitoraggio dello stato di avanzamento al 31/12/2024 delle azioni positive e un'analisi del contesto organizzativo del Comune di San Vito dei Normanni e del personale dell'Ente.
2. Nella seconda parte vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di San Vito dei Normanni intende raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

PRIMA PARTE

Azioni positive monitoraggio stato di avanzamento al 31/12/2024

Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Gender Equality Plan (Piano per l'uguaglianza di genere) 2025-2027, si pone in linea di continuità con gli obiettivi già delineati nel PAP contenuto nel PIAO approvato con deliberazione di GC n.37/2024, cui si rinvia, recependo e al tempo stesso prefiggendosi di estendere ulteriormente il piano di azioni positive in particolar modo sull'obiettivo della promozione del benessere organizzativo e della formazione del personale dipendente; in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati nel precedente Piano, si può rilevare che questi sono in continua realizzazione.

Sono stati realizzati diversi corsi di formazione nel triennio che hanno visto coinvolti tutti i dipendenti nelle occasioni formative riguardanti l'anticorruzione (formazione prevista per legge), mentre nelle altre occasioni formative c'è stata una sostanziale parità nella partecipazione uomo/donna.

Sono state garantite pari opportunità in occasione del reclutamento di nuovo personale dipendente, che si è concluso nel 2024 con l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n.3

donne e n.1 uomo destinati nei veri Settori dell'Ente.

Nel corso del 2025 sarà somministrato un questionario annuale per monitorare il livello di benessere nell'ambiente lavorativo e l'utilizzo del lavoro agile, laddove concesso.

E' stata istituita nel corso del 2021 la Commissione pari opportunità comunale in modo che potrà collaborare con l'organo interno (CUG) di prossima nomina, così da monitorare costantemente non solo il benessere della cittadinanza (in termini di pari opportunità) ma anche quello dei dipendenti di questa Amministrazione.

Il piano delle azioni positive 2024/2026 prevedeva di intraprendere specifiche azioni sulle successive linee di intervento:

Azione 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;

Azione 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;

Azione 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;

Azione 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;

Azione 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.

Si espone di seguito una sintesi dello stato di avanzamento degli obiettivi triennali definiti nel Piano delle Azioni Positive 2024-2025-2026, raggiunti al 31/12/2024:

Obiettivo n.1	
Azione 1.1	<u>Mantenimento dell'orario di lavoro flessibile</u>
Descrizione	Tutela della possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita, puntualizzando però la garanzia del rispetto dell'orario di apertura dello sportello al pubblico, se coincidente con l'ingresso. Inoltre particolari necessità di tipo familiare o personale saranno valutate e risolte nel rispetto di un equilibrio fra le esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi ed informativa a RSU -OOSS
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Al personale è stato garantito il ricorso alla flessibilità oraria; inoltre per ampliare l'offerta agli utenti della Biblioteca Comunale, anche nel 2024 è stata garantita l'apertura per quattro pomeriggi/settimana con flessibilità del personale coinvolto
Aggiornamento PAP 2025/2027	Mantenimento (nelle strutture in cui le condizioni organizzative lo consentano)
Obiettivo n.2	
Azione 2.1	<u>Formazione svolta in orario di lavoro</u>
Descrizione	Favorire la partecipazione dei dipendenti, ed in particolare delle donne, alla formazione; partendo da alcune positive esperienze, sino ad oggi sperimentate, di formazione on site e a distanza mediante e-learning, potenziare tale metodologia. Incrementare la formazione con docenti interni con la diffusione di competenze acquisite dai dipendenti.
Strutture coinvolte	Unità individuate nei Settori/Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio di avanzamento	L'Ente, attraverso una formula omnicomprensiva, ha affidato a Società esterna un incarico per servizio di formazione con abilitazione sulla piattaforma del personale dipendente, nel chiaro intento di consentire la trattazione, lo studio e l'approfondimento di temi sull'evoluzione normativa afferente a tutti i Settori
Aggiornamento PAP 2025/2027	Mantenimento ed adozione di mirati e specifici interventi formativi secondo i principi dettati dalla Direttiva Ministeriale che considera la formazione <i>“uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti”</i> . La formazione del personale va considerata come un catalizzatore della produttività e dell'efficienza organizzativa dell'Ente
Obiettivo n.3	
Azione 3.1	<u>Prevenzione mobbing</u>
Descrizione	Evitare che misure organizzative di gestione del personale possano tradursi in comportamenti mobbizzanti. I provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dal dipendente, la mobilità tra servizi diversi deve essere

	motivata da ragioni organizzative ovvero da ragioni legate alla modifica della capacità lavorativa dei dipendenti stessi.
Strutture coinvolte	Tutto il personale
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio di avanzamento	Nell'annualità è stata effettuata la riorganizzazione della struttura e l'Ente ha proceduto all'accorpamento del 4 e 6 Settore, senza alterare l'organico assegnato – Non sono stati attuati processi di mobilità interna
Aggiornamento PAP 2025/2027	Promuovere la sensibilizzazione, comunicazione e la diffusione delle informazioni sul contrasto alle discriminazioni sul luogo di lavoro
Azione 3.2	<i>Benessere Organizzativo</i>
Descrizione	Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.
Strutture coinvolte	Tutto il personale
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio di avanzamento	La definizione di benessere organizzativo risulta complessa in quanto copre un'ampia gamma di situazioni che riguardano il clima di lavoro, il rapporto con i colleghi e con i Responsabili, la comunicazione interna tra gli uffici, l'organizzazione e la gestione collaborativa del lavoro. La promozione di queste misure è condizionata dalle scelte dell'ente e a livello generale dalle decisioni e micro azioni assunte dai responsabili di settore. Nel 2024 al personale è stato garantito l'utilizzo di spazi comuni per pause ristoro.
Aggiornamento PAP 2025/2027	Azione di mantenimento - somministrazione di un questionario a risposta sintetica indirizzato ai dipendenti in servizio, con l'obiettivo di raccogliere suggerimenti su come si possa migliorare la vita lavorativa nella struttura di appartenenza, sulle attività di formazione ritenute prioritarie dai dipendenti e su modalità di crescita professionale nell'Ente.
Obiettivo n.4	
Azione 4.1	<i>Part time e Congedi Parentali - forme di flessibilità del lavoro.</i>
Descrizione	Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e temperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. In particolare, assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico. Inoltre, valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti. Informazione diffusa sugli istituti connessi alla maternità/paternità e sulle opportunità offerte dalla normativa vigente. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da congedo parentale o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile di Servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune.

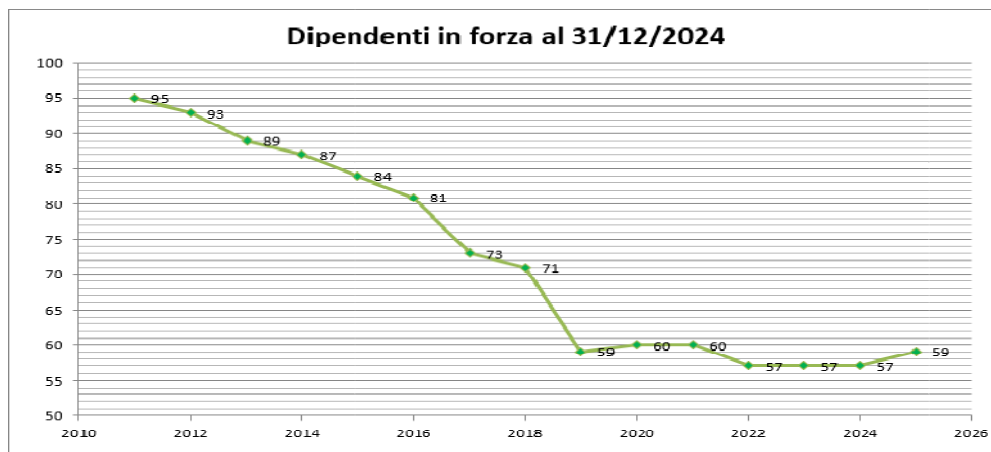
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Attuazione in funzione delle esigenze di volta in volta manifestate dal personale interessato
Aggiornamento PAP 2025/2027	Mantenimento
Obiettivo n.5	
Azione 5.1	<u>Operatività del CUG</u>
Descrizione	Attuazione delle linee guida contenute nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità e della successiva Direttiva n. 2/20219.
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Azione prorogata al 2025, previo rinnovo delle RRSSUU
Aggiornamento PAP 2025/2027	Azione confermata
Obiettivo n.6	
Azione 6.1	<u>Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.</u>
Descrizione	Richiamare espressamente il rispetto della normativa in tema di pari opportunità e contemplare l'utilizzo sia del genere maschile che di quello femminile nella redazione di bandi di concorso/selezione. Resta fermo l'obbligo di assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
Strutture coinvolte	Tutto il personale e soggetti esterni interessati
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Pubblicazione di bandi di concorso/selezione con esplicito riferimento alla normativa di riferimento: Decreto Legislativo 11/04/2006, n. 198 Nomina delle Commissioni Selettive costituita dalla presenza di 1/3 dei componenti di sesso femminile.
Aggiornamento PAP 2025/2027	Mantenimento
Obiettivo n.7	
Azione 7.1	<u>Promozione del lavoro agile.</u>
Descrizione	Promozione del lavoro agile come leva che, nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente, può favorire una maggior autonomia e responsabilità delle persone, permettendo una migliore conciliazione vita-lavoro e contribuendo all'incentivazione della mobilità sostenibile. Tale condizione risulta fortemente sostenuta anche dall'orientamento espresso dal Ministro per la Funzione Pubblica con propria direttiva del 29/12/2023, laddove "si ritiene necessario evidenziare la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza". A tal fine saranno individuate misure organizzative necessarie ad adeguare tempestivamente l'attuale assetto interno di questo Ente e rendere concreta e attuativa la disposizione

	ministeriale.
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	E' stato assicurato l'utilizzo dello smart working e delle altre forme di flessibilità, laddove richieste dal personale interessato
Aggiornamento PAP 2025/2027	Mantenimento
Obiettivo n.8	
Azione 8.1	<u>Discriminazioni: prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo - Monitoraggio</u>
Descrizione	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.
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Azione parzialmente realizzata con i dati rivenienti dal monitoraggio somministrato a fine 2023
Aggiornamento PAP 2025/2027	In prosecuzione con l'aggiornamento programmata nel 2025
Azione 8.2	<i>Personale disabile</i>
Descrizione	Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabile, implementando(eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.
Strutture coinvolte	Tutti i Settori e Servizi
Tempi di realizzazione Timing 2024-2025-2026	2024
Monitoraggio stato di avanzamento	Sono state garantite, con ogni mezzo (mail, wathsapp, protocollo interno), ogni forma di comunicazione/diffusione delle informazioni sul luogo di lavoro alle unità ascrivibili alle categorie protette presenti in organico dell'Ente.
Aggiornamento PAP 2025/2027	In prosecuzione con l'aggiornamento programmata nel 2025

Per raggiungere tali obiettivi ci si proponeva, inoltre, un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che della struttura dell'Ente, realizzato con l'adozione del nuovo Organigramma in data 23/07/2024 con delibera di Giunta n. 112/2024, con la quale si è proceduto ad accorpate il 4 e 6 settore redistribuendo le relative funzioni con un nuovo riassetto organizzativo nello stesso provvedimento dettagliato e non solo misure ed azioni specifiche. Tuttavia la limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali, a fronte di un ridimensionamento del personale dipendente, hanno imposto una redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il

conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

L'esodo di personale in quiescenza dal 2018 al 2024, ha prodotto un assestamento medio tra le 56 e le 60 unità, con una quantificazione in termini di "teste" ben lontana da quelli degli scorsi decenni. Tale condizione è rilevabile dal grafico seguente, che illustra la flessione del capitale umano intervenuto presso questo Ente:



La situazione del Comune di San Vito dei Normanni.

Le politiche del lavoro adottate nel Comune di San Vito dei Normanni negli anni precedenti, quali rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento di personale e negli organismi collegiali, formazione e riqualificazione del personale, conciliazione e flessibilità orario di lavoro, hanno contribuito ad evitare che si determinassero ostacoli di contesto alla realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne presso l'Ente.

Il piano triennale delle azioni positive, partendo dalla rilevazione della situazione attuale, intende mantenere e promuovere ulteriormente le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione comunale, non solo in termini formali, rimuovendo gli ostacoli che impediscono la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari, personali ed aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi alla comunità e al territorio.

Il Comune di San Vito dei Normanni, pertanto, ha individuato per il triennio 2025/2027, le priorità di intervento specifico come di seguito esposte (quali conciliazione tra vita lavorativa e privata - cultura organizzativa - interventi volti a favorire la mobilità interna), ed inoltre promuovere l'istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia la cui nomina ricadrebbe nelle funzioni del CUG (Comitato Unico di Garanzia), la cui individuazione succederà alle

prossime elezioni RSU 2025 ed al quale sarebbe affidato il compito di svolgere attività di consulenza ed assistenza a favore dei singoli che lamentano comportamenti lesivi della loro dignità e libertà personale nell'ambiente di lavoro.

Sarà auspicabile, inoltre, realizzare l'apertura di uno "Sportello di ascolto", previa individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia, per l'ascolto delle situazioni di disagio del personale a tutela del benessere e della dignità lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, fornendo al personale un punto di riferimento per poter affrontare e risolvere anche situazioni problematiche e di malessere di natura organizzativa o relazionale, mediante una sistematica attività di supervisione/osservazione con attività di supporto al problem solving.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di San Vito dei Normanni 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 residuali 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.

Analisi della struttura

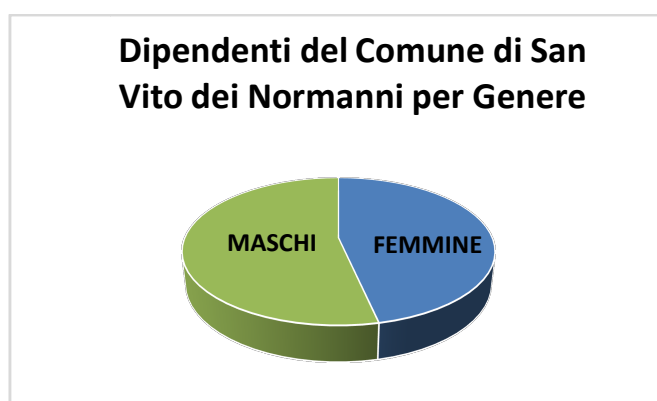
Consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, il Comune di San Vito dei Normanni armonizza la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro.

Il presente Piano di Azioni Positive avrà durata triennale 2025/2027 e 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 San Vito dei Normanni, la cui composizione al 01/01/2025 è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 01/01/2025

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	CATEGORIA CONTRATTUALE	DO NN E	% DONNE SUL TOTALE	UO MI NI	% UOMINI SUL TOTALE	TO TAL E	% CATEGORIA SUL TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	0	0,00%	3	100,00%	3	5,17
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B1	1	50,00%	1	50,00%	2	3,45
	CAT.B3	2	33,33%	4	66,67%	6	10,34
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	15	46,88%	17	53,13%	32	55,17
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	9	64,29%	5	35,71%	14	24,14
SEGRET	SEGRET		0,00%	1	100,00%	1	1,72
		27	46,55%	31	53,45%	58	100,00%



Al 01/01/2025 il personale del Comune risultava composto da 58 lavoratori di cui il 46,55% donne (27), mentre gli uomini rappresentavano il 53,45% del totale (31).

Nella lettura della AREA dei Funzionari ed EQ ex-categoria contrattuale D si registra una rilevante prevalenza di donne (64,29%) rispetto agli uomini (35,71%).

Si evidenzia che rispetto agli anni precedenti, motivato dal collocamento in quiescenza di alcune unità, il dato risulta sensibilmente modificato nelle restanti Aree con prevalenza di uomini rispetto alle donne; elemento in comune con la maggioranza degli Enti della P.A..

La Rappresentanza sindacale Unitaria (RSU) è attualmente composta da 3 uomini e una donna; tuttavia essendo ormai imminente il rinnovo della RRSSUU come da protocollo del 20/11/2024

assunto tra ARAN e Confederazioni Sindacali dei comparti e calendarizzato con le elezioni del 14,15 e 16 aprile 2025, tale ultimo dato potrebbe essere suscettibile di mutamento modifica.

Nel Comune di San Vito dei Normanni risultano attualmente impiegati n.2 dipendenti a tempo parziale, assunti dal 01/12/2023.

L'età media dei dipendenti del Comune di San Vito dei Normanni è di 52,45 anni per il sesso maschile e 49,37 per il sesso femminile.

Considerato che l'organico del Comune di San Vito dei Normanni non presenta significativo squilibrio di genere a svantaggio delle donne (come rilevabile da quanto innanzi descritto), il Piano per il perseguimento della Uguaglianza di Genere sarà quindi orientato a rafforzare e presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari, coerentemente con la linea già tracciata dalle amministrazioni che si sono avvicendate in questo ente, consolidando quanto già attuato.

PARTE SECONDA

Obiettivi che il Comune di San Vito dei Normanni intende raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive.

Si dà atto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11/04/2006 n. 198, in quanto non sussiste un divario fra i generi inferiore ai due terzi.

Gli obiettivi che il Piano del triennio 2025-2027 prevede sono i seguenti:

- condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente;
- uguaglianza sostanziale tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro e di sviluppo professionale;
- valorizzazione delle caratteristiche di genere.

In tale ambito l'Amministrazione Comunale intende realizzare le seguenti azioni, finalizzate ad avviare azioni mirate a produrre effetti concreti a favore delle proprie lavoratrici e, al tempo stesso, a sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

Si riportano qui di seguito gli obiettivi generali e le azioni positive triennali in tema di pari opportunità definiti nel presente PTAP 2025-2027 e gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

Obiettivo n.1	FORMAZIONE
Descrizione	Programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera in materia di: a) attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (l. n. 150 del 2000, art. 4); b) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (d.lgs. n. 81 del 2008, art. 37); c) prevenzione della corruzione (l. n. 190 del 2012, art. 5); d) etica, trasparenza e integrità; e) contratti pubblici; f) lavoro agile; g) pianificazione strategica; h) parità di genere e gender sensitive nelle politiche locali. L'obiettivo, a partire da una corretta rilevazione dei fabbisogni formativi ed appropriandosi della dimensione "valoriale" della formazione, si propone di riconoscere il valore e la centralità della formazione continua destinata innanzitutto al personale dipendente, all'Amministrazione e soprattutto ai cittadini e alle imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.
Finalità strategiche:	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.
Azione 1.1	I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici part-time e coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alle categorie protette.
Azione 1.2	Organizzare riunioni di Settore/Servizio con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in Conferenza annuale.
Azione 1.3	Garantire a tutti i/le dipendenti la facoltà di proporre richieste di corsi di formazione al/alla proprio/a Responsabile di Area e, per questi/e ultimi/e, al Segretario/a comunale.
Azione 1.4	Garantire al personale opportunità di partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento senza discriminazioni tra uomini e donne (con relativa acquisizione nel fascicolo individuale di ciascuno/a di tutti gli attestati dei corsi frequentati), come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori e le lavoratrici compatibilmente, in ragione del ridotto numero dei/delle dipendenti, con l'esigenza di assicurare la continuità dei servizi essenziali.
Azione 1.5	Adozione di iniziative per garantire l'aggiornamento professionale, mediante risorse interne, rivolto anche alle donne in rientro dalla maternità in caso di cambiamenti normativi o organizzativi complessi.
Strutture coinvolte - Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale - Responsabili di Area – Ufficio Gestione Giuridica del Personale
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti
Costi	Azione finanziata con risorse a carico dell'Ente, attinte dal budget della formazione del personale
Tempi di realizzazione Timing 2025-2026-2027	
Obiettivo n.2	ORARI DI LAVORO
Descrizione	Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare,

	anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.
Finalità strategiche:	Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro
Azione 2.1	Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali
Azione 2.2	Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati
Azione 2.3	Confermare la flessibilità di orario, sia in entrata che in uscita, entro limiti concordati con i regolamenti vigenti
Azione 2.4	Mantenimento del ricorso all'istituto del Lavoro Agile, ove l'organizzazione dell'ufficio lo consenta e in coerenza con la vigente regolamentazione dell'ente eventualmente applicabile
Strutture coinvolte - Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale - Responsabili di Settore – Ufficio Gestione Giuridica del Personale
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti con problemi familiari e/o personali, ai part-time, ai dipendenti che rientrano in servizio dopo una maternità, e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale nonché ai dipendenti comunque individuati dalla disciplina, anche locale, applicabile
Costi	Nessun costo
Tempi di realizzazione Timing 2025-2026-2027	

Obiettivo n.3	SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'
Descrizione	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche che l'Ente attiverà
Finalità strategiche:	Creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorare la performance dell'Ente e favorire l'utilizzo della professionalità acquisita all'interno
Azione 3.1	Programmare percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile e Organizzare un evento formativo di tutti i dipendenti sui contenuti del Codice Etico
Azione 3.2	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti e le dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.
Azione 3.3	Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile
Strutture coinvolte - Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale - Responsabili di Settore – Ufficio Gestione Giuridica del Personale
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti
Costi	Azione finanziata con risorse a carico dell'Ente e/o attinte dal budget appositamente destinato con il Fondo per le Politiche di Sviluppo
Tempi di realizzazione Timing 2025-2026-2027	
Obiettivo n.4	INFORMAZIONE
Descrizione	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità
Finalità strategiche:	Aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Area, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere
Azione 4.1	Programmare incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti ai Responsabili di Area sul tema delle pari opportunità
Azione 4.2	Sensibilizzare e promuovere l'utilizzazione in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) di un linguaggio non discriminatorio, usando sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori)
Azione 4.3	Reiterare, laddove necessario, quanto divulgato con il Codice Disciplinare del personale degli EE.LL per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona e il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro. Prevenire il mobbing: i provvedimenti di mobilità che comportano lo spostamento di lavoratrici/lavoratori ad unità organizzative di servizio diverso da quello di appartenenza devono essere adeguatamente motivati. In particolare, quando non richiesta dalla lavoratrice/lavoratore, la mobilità tra servizi diversi deve essere motivata da ragioni organizzative che richiedono il potenziamento temporaneo o stabile della unità organizzativa cui la lavoratrice/lavoratore è destinato. La eventuale rilevazione di situazioni che possono sfociare in comportamenti di mobbing, comporterà l'immediata adozione di azioni riorganizzative del contesto lavorativo in cui tali situazioni si sono determinate
Azione 4.4	Vigilare sul pieno rispetto della normativa esistente in tema di pari opportunità di accesso al lavoro, e in particolare sul fatto che: - in tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sia riservata alle donne la partecipazione in misura pari almeno ad un terzo, salva motivata impossibilità; - nei bandi di selezione per l'assunzione o la progressione di carriera del personale sia garantita

	la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne ed evitata ogni discriminazione nei confronti delle donne; • sia assicurato ugual diritto nelle assunzioni a tempo indeterminato al lavoratore e alla lavoratrice che in precedenza, per l'espletamento della stessa o equivalente mansione, abbiano trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a part-time
Strutture coinvolte - Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale - Responsabili di Settore – Ufficio Gestione Giuridica del Personale
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti
Costi	Azione finanziata con risorse a carico dell'Ente
Tempi di realizzazione Timing 2025-2026-2027	
Obiettivo n.5	CUG
Descrizione	Attuazione delle linee guida contenute nella direttiva 4 marzo 2011 del Ministero per la P.A. e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità e della successiva Direttiva n. 2/20219.
Finalità strategiche:	Promuovere la conoscenza dell'attività del CUG. Pubblicazione e diffusione delle iniziative del CUG attraverso l'aggiornamento costante del sito web dell'ente dedicato; informative ai dipendenti sul ruolo, funzione e azione del CUG inviate mediante posta elettronica ecc.
Azione 5.1	Garantire la formazione dei membri che costituiscono il Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG) sui temi di propria competenza (pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora, lotta alle discriminazioni, ecc); la formazione potrà avvenire con modalità di autoformazione individuale e/o di gruppo, con supporti cartacei e/o informatici, con (eventuali incontri con la Consigliera di Parità competente per territorio), con corsi di formazione gratuiti organizzati da altri enti o altri CUG.
Azione 5.2	Predisposizione e trasmissione in collaborazione con le strutture coinvolte della relazione del C.U.G. sulla situazione del personale prevista dalla Direttiva della P.C.M. del 4 marzo 2011, così come integrata dalla Direttiva della P.C.M. n.2 del 6 luglio 2019
Azione 5.3	Invio di materiale informativo ai membri del CUG sulle materie di propria competenza, oltre ad informative sulle iniziative dell'Ente in materia di parità, violenza di genere, contrasto alle discriminazioni
Azione 5.4	Istituzione di uno "Sportello di ascolto" ed individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia, la cui nomina ricadrebbe nelle funzioni del CUG (Comitato Unico di Garanzia)
Azione 5.5	Informazione ai dipendenti in merito alle eventuali evoluzioni normative e organizzative dell'assetto istituzionale dell'Ente e raccolta delle loro osservazioni (sistema professionale, nuovi profili, ecc.)
Strutture coinvolte - Soggetti e Uffici Coinvolti	Segretario Comunale - Responsabili di Settore – Ufficio Gestione Giuridica del Personale Risorse Umane, CUG, Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza - RLS, RSU
A chi è rivolto	A tutti i dipendenti
Costi	Nessun costo
Tempi di realizzazione al 31/12/2025 Timing 2025-2026-2027	Intero triennio, cadenza annuale

Monitoraggio del Piano

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, il Comune di San Vito dei Normanni attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Responsabile del Servizio di Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale. Il C.U.G., di prossima nomina, svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.A.P..

Durata

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.

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.

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.

Si evidenzia che il Comune di San Vito dei Normanni, in materia di semplificazione e digitalizzazione dei servizi e delle procedure, consente già oggi l'uso della piattaforma PagoPA per effettuare l'accesso e /o il pagamento dei servizi seguenti:

- COSAP/TOSAP
- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Sanzioni amministrative
- Canone Unico Patrimoniale
- Canone Unico Patrimoniale - CORPORATE
- ANNI PRECEDENTI - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
- Multe / Verbali di Contravvenzione
- Sanzioni diverse dal C.d.S.
- Avvisi di Accertamento Violazione del Codice della Strada
- Diritti di segreteria e Spese di notifica
- Diritti Vari
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Diritto fisso Separazione/Divorzi
- Servizio celebrazione matrimoni civili
- Diritti di segreteria per certificati anagrafici
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
- Passi Carrabili
- Oneri di urbanizzazione
- Oneri Condono Edilizio
- Tesserino funghi
- Mense scolastiche
- Trasporto scolastico
- Commissioni Pubblici Spettacoli
- Impianti sportivi
- Canoni di locazione percepiti dall'Ente
- Aree Mercatali
- Oneri cimiteriali & Lampade Votive
- Parcheggi e ZTL
- Varie
- Riscossione Coattiva
- Spese registrazione Contratti

L'Ente si è dotata già nel 2022 di una piattaforma di sportello telematico polifunzionale dove sono presenti tutti i procedimenti amministrativi, suddivisi per aree tematiche e attraverso cui è possibile effettuare le istanze online; la piattaforma consente infatti ai cittadini, previa autenticazione tramite SPID, CNS o CIE, di compilare via web i tradizionali moduli cartacei, eventualmente firmarli con firma digitale, integrarli con gli allegati richiesti ed inviarli per via telematica agli uffici competenti.

I procedimenti amministrativi digitalizzati e presenti sullo Sportello sono i seguenti, suddivisi per aree tematiche:

Fare pubblicità	Commercio ed Attività produttive
Accensione di falò	Commercio ed Attività produttive
Commercio su aree pubbliche, partecipazione a fiere organizzate dal Comune	Commercio ed Attività produttive
Commercio su aree pubbliche, partecipazione alla spunta	Commercio ed Attività produttive
Installazione luminarie	Commercio ed Attività produttive
Lancio di lanterne volanti	Commercio ed Attività produttive
Sparo mine	Commercio ed Attività produttive
Presentare una pratica per attività produttive	Commercio ed Attività produttive
Spettacoli pirotecnici, fuochi d'artificio	Commercio ed Attività produttive
Vidimazione e autovidimazione dei registri e tariffari	Commercio ed Attività produttive
Manifestazioni temporanee in luogo aperto (concerti, sagre, feste, eventi di varia natura)	Commercio ed Attività produttive
Manifestazioni temporanee in luogo chiuso (concerti, sagre, feste, eventi di varia natura)	Commercio ed Attività produttive
Organizzare manifestazioni di sorte locale (tombole, lotterie, pesche di beneficenza)	Commercio ed Attività produttive
Versare il canone unico patrimoniale e mercatale	Commercio ed Attività produttive
Accedere agli atti e ai documenti amministrativi	Comunicare con l'Amministrazione
Cambiare la domiciliazione delle comunicazioni relative a un procedimento	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere il rilascio di dati	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere l'annullamento e l'archiviazione di una pratica	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere l'esercizio del potere sostitutivo	Comunicare con l'Amministrazione
Esercitare i propri diritti in materia di protezione dei dati personali	Comunicare con l'Amministrazione
Presentare una segnalazione, un reclamo, un suggerimento o un apprezzamento	Comunicare con l'Amministrazione
Ritirare il provvedimento finale	Comunicare con l'Amministrazione
Trasmettere integrazioni documentali	Comunicare con l'Amministrazione
Trasmettere una "comunicazione generica"	Comunicare con l'Amministrazione
Verificare il rispetto degli obblighi di accessibilità	Comunicare con l'Amministrazione
Rispettare gli obblighi di trasparenza da parte dei titolari di incarichi politici o dirigenziali	Comunicare con l'Amministrazione
Chiedere la dichiarazione di inagibilità	Istanze edilizie
Chiedere l'attestazione di idoneità abitativa	Istanze edilizie
Presentare una pratica edilizia	Istanze edilizie
Manomettere suolo pubblico	Lavori pubblici e mobilità urbana
Acquistare o gestire immobili comunali	Patrimonio
Alloggi in edilizia convenzionata	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Richiedere un affranco	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Segnalare buche sul territorio	Patrimonio, Lavori pubblici e mobilità urbana
Chiedere il contrassegno per veicoli a servizio dei disabili	Polizia locale
Chiedere il permesso per la circolazione e la sosta per professionisti sanitari nell'espletamento delle proprie mansioni	Polizia locale
Chiedere il permesso permanente per il transito e la sosta in una zona a traffico limitato (ZTL)	Polizia locale
Chiedere il permesso temporaneo per il transito e la sosta in una zona a traffico limitato (ZTL)	Polizia locale

Chiedere l'installazione di dissuasori di sosta	Polizia locale
Chiedere la modifica temporanea della viabilità	Polizia locale
Chiedere la realizzazione di un'area di carico/scarico merci per attività commerciali e artigianali	Polizia locale
Aprire, volturare o revocare un passo carrabile	Polizia locale
Chiedere il cambio di custodia per veicoli sottoposti a sequestro o fermo amministrativo	Polizia locale
Chiedere il discarico della cartella di pagamento o di ingiunzione di pagamento relativo a una violazione	Polizia locale
Chiedere il dissequestro di un veicolo sprovvisto di assicurazione per la rimessa in circolazione	Polizia locale
Chiedere il rilascio di copia del rapporto di rilievo di un incidente stradale	Polizia locale
Chiedere il rimborso del pagamento di una sanzione amministrativa	Polizia locale
Chiedere l'annullamento in autotutela di un preavviso o verbale di accertamento	Polizia locale
Chiedere l'autorizzazione alla demolizione e la radiazione di un veicolo sprovvisto di assicurazione e sottoposto a sequestro	Polizia locale
Chiedere la rateizzazione del pagamento di una sanzione relativa a Ordinanze e Regolamenti comunali	Polizia locale
Chiedere la rateizzazione del pagamento di una sanzione relativa al Codice della Strada	Polizia locale
Chiedere la restituzione di veicoli rubati	Polizia locale
Chiedere la targa per un veicolo a trazione animale	Polizia locale
Comunicare i dati del conducente o del locatario a seguito di un accertamento di violazione	Polizia locale
Comunicare la cessione di un fabbricato	Polizia locale
Fare ricorso contro una sanzione amministrativa	Polizia locale
Gestire un fermo amministrativo o sequestro di un veicolo	Polizia locale
Organizzare una manifestazione sportiva non competitiva su strada e senza scopo di lucro	Polizia locale
Ospitare cittadini stranieri non comunitari o apolidi	Servizi demografici
Transitare con automezzi pesanti nel centro abitato	Polizia locale
Chiedere l'installazione di specchi parabolici	Polizia locale
Chiedere la realizzazione e l'assegnazione di un'area di sosta per disabili	Polizia locale
Occupare suolo pubblico	Polizia locale, Commercio ed Attività produttive
Chiedere il risarcimento danni	Segreteria generale
Comunicare il conto corrente dedicato ad appalti e commesse pubbliche	Segreteria generale
Consegnare oggetti smarriti e rinvenuti sul territorio	Segreteria generale
Consultare archivi o singoli documenti di interesse storico	Segreteria generale
Diventare fornitori dell'Amministrazione	Segreteria generale
Emettere fatture all'Amministrazione	Segreteria generale
Iscriversi al registro degli avvocati patrocinatori	Segreteria generale
Presentare una petizione	Segreteria generale
Segnalare l'avvenuta violazione di dati personali (data breach)	Segreteria generale
Chiedere il rimborso del pagamento di diritti di segreteria o istruttoria	Segreteria generale, Comunicare con l'Amministrazione
Accedere al cimitero con propri veicoli	Servizi cimiteriali
Attivare, modificare o disattivare lampade e luci votive presso il cimitero	Servizi cimiteriali
Chiedere l'autorizzazione alla cremazione	Servizi cimiteriali
Chiedere l'autorizzazione alla esumazione, estumulazione o traslazione	Servizi cimiteriali

Chiedere l'autorizzazione alla sepoltura di un cadavere per inumazione o tumulazione	Servizi cimiteriali
Chiedere o rinunciare a una concessione cimiteriale	Servizi cimiteriali
Disperdere le ceneri	Servizi cimiteriali
Ottenere o recedere l'affidamento delle ceneri	Servizi cimiteriali
Trasportare cadaveri, ceneri o resti mortali all'estero	Servizi cimiteriali
Trasportare cadaveri, ceneri o resti mortali all'interno del territorio italiano	Servizi cimiteriali
Tumulare ceneri o resti mortali in posto già in concessione	Servizi cimiteriali
Tumulare provvisoriamente cadaveri, ceneri o resti mortali	Servizi cimiteriali
Adottare	Servizi demografici
Autenticare la sottoscrizione degli atti di vendita di beni mobili registrati	Servizi demografici
Autenticare le copie di documenti	Servizi demografici
Autenticare le sottoscrizioni su istanze e dichiarazioni sostitutive di atto di notorietà	Servizi demografici
Cambiare abitazione	Servizi demografici
Cambiare nome e cognome	Servizi demografici
Cambiare residenza	Servizi demografici
Chiedere il divorzio o la separazione	Servizi demografici
Chiedere il mutamento della composizione della convivenza in casa di riposo, caserma, collegio, istituto religioso, ecc.	Servizi demografici
Chiedere il rilascio del passaporto	Servizi demografici
Chiedere il rilascio della tessera elettorale	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati anagrafici	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati ed estratti di atti di stato civile	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificati ed estratti di leva militare	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di certificato di iscrizione alle liste elettorali	Servizi demografici
Chiedere il rilascio di copia integrale di atti di stato civile	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o il rinnovo della carta d'identità cartacea	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o il rinnovo della carta d'identità elettronica (CIE)	Servizi demografici
Chiedere il rilascio o l'aggiornamento del libretto internazionale di famiglia	Servizi demografici
Chiedere il voto assistito	Servizi demografici
Chiedere l'attestazione di iscrizione anagrafica per cittadini comunitari	Servizi demografici
Chiedere l'attestazione di soggiorno permanente per cittadini comunitari	Servizi demografici
Chiedere l'attribuzione del cognome paterno e materno al momento della nascita	Servizi demografici
Chiedere l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea	Servizi demografici
Chiedere la cittadinanza italiana	Servizi demografici
Chiedere la consultazione e la copia delle liste elettorali	Servizi demografici
Chiedere la delega per celebrare un matrimonio o un'unione civile	Servizi demografici
Chiedere la legalizzazione di fotografia	Servizi demografici
Chiedere la pubblicazione di matrimonio	Servizi demografici
Chiedere la rettifica di dati anagrafici e di stato civile	Servizi demografici
Costituire o cessare la convivenza di fatto	Servizi demografici
Costituire un'unione civile	Servizi demografici
Depositare o ritirare le disposizioni anticipate di trattamento (DAT)	Servizi demografici
Dichiarare l'avvenuta riconciliazione con il coniuge	Servizi demografici
Dichiarare l'esatta indicazione del nome composto da più elementi	Servizi demografici
Disconoscere la paternità	Servizi demografici
Donare gli organi	Servizi demografici

Fare una ricerca negli archivi storici	Servizi demografici
Iscriversi all'albo dei giudici popolari	Servizi demografici
Iscriversi all'albo dei presidenti di seggio	Servizi demografici
Iscriversi o cancellarsi dall'albo degli scrutatori	Servizi demografici
Prenotare sale comunali per la celebrazione di matrimoni e unioni civili	Servizi demografici
Presentare la dichiarazione di morte	Servizi demografici
Presentare la dichiarazione di nascita	Servizi demografici
Raccogliere e autenticare firme per referendum, proposte di legge di iniziativa popolare e sottoscrizione liste	Servizi demografici
Riconoscere un figlio	Servizi demografici
Rilasciare dichiarazioni sostitutive di certificazione e dell'atto di notorietà	Servizi demografici
Rinnovare la dichiarazione di dimora abituale per cittadini extracomunitari	Servizi demografici
Scegliere il regime patrimoniale	Servizi demografici
Segnalare l'irreperibilità di una persona	Servizi demografici
Sposarsi	Servizi demografici
Tradurre e legalizzare documenti stranieri	Servizi demografici
Trascrivere atti di stato civile formati all'estero	Servizi demografici
Trasferire la residenza all'estero	Servizi demografici
Votare al proprio domicilio	Servizi demografici
Votare presso ospedali, case di riposo e carceri	Servizi demografici
Votare se si è cittadini dell'Unione Europea	Servizi demografici
Votare se si è temporaneamente all'estero	Servizi demografici
Chiedere l'assegnazione, la verifica, la modifica o la soppressione della numerazione civica	Servizi demografici, Istanze edilizie
Andare a scuola con lo scuolabus	Servizi scolastici e per l'infanzia
Accedere a case di riposo e residenze sanitarie assistenziali (RSA)	Servizi sociali
Accedere ai progetti di vita indipendente	Servizi sociali
Accedere alla casa di riposo "Casa Serena"	Servizi sociali
Accedere al centro diurno disabili (CDD)	Servizi sociali
Accedere al servizio di assistenza domiciliare (SAD)	Servizi sociali
Accedere al servizio di assistenza domiciliare integrata (ADI)	Servizi sociali
Accedere al servizio di rimborso carburante per trasporto disabili presso strutture riabilitative	Servizi sociali
Accedere al voucher conciliazione e altri interventi (women and men inclusive)	Servizi sociali
Accedere alla residenza sanitaria disabili (RSD)	Servizi sociali
Chiedere l'integrazione delle rette di ricovero in servizi residenziali	Servizi sociali
Chiedere l'integrazione delle rette di ricovero in servizi semi residenziali	Servizi sociali
Chiedere la concessione del contributo statale per la rimozione di barriere architettoniche	Servizi sociali
Chiedere l'assegnazione di contributi straordinari a sostegno della fragilità sociale non alimentare	Servizi sociali
Chiedere la concessione dell'assegno di maternità dei Comuni	Servizi sociali
Chiedere la concessione di buoni servizio per anziani e persone con disabilità	Servizi sociali
Chiedere la concessione di buoni spesa	Servizi sociali
Chiedere la concessione di un contributo economico individuale	Servizi sociali
Chiedere la concessione del patrocinio	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere la concessione di spazi comunali	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere la concessione di un contributo economico per iniziative e attività organizzate da associazioni	Tempo libero, sport e cultura

Iscriversi all'albo comunale delle associazioni	Tempo libero, sport e cultura
Chiedere il discarico della cartella di pagamento o di una ingiunzione di pagamento relativa a un tributo	Tributi
Chiedere il rimborso per errato versamento	Tributi
Chiedere il riversamento del pagamento di tributi	Tributi
Chiedere la compensazione tra crediti e debiti tributari	Tributi
Correggere errori formali relativi al pagamento con modello F24	Tributi
Fare un ravvedimento operoso	Tributi
Gestire un accertamento esecutivo	Tributi
Versare l'imposta municipale propria (IMU)	Tributi
Versare la tassa sui rifiuti (TARI)	Tributi
Segnalare il ritrovamento di una carcassa animale	Tutela degli animali
Trasferire la proprietà del cane al Comune	Tutela degli animali

I tempi di procedimento sono quelli afferenti la normativa vigente e sono indicati sullo sportello telematico

I procedimenti afferenti il SUAP e il SUE sono invece presenti rispettivamente sul portale della Camera di Commercio www.impresainungiorno.gov.it/ e sul portale SUET in dotazione dell'Ente <http://sue.sit-puglia.it:8080/sanvitodeinormanni/> e la durata dei procedimenti è stabilita come da vigenti disposizioni di legge.

Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 90% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente.

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)

	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).
	Sussidi economici erogati	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Area Amministrativa e Finanziaria	Rimborsi a contribuenti - riversamenti a Comuni competenti - sgravi di quote indebite e inesigibili di tributi comunali.	Procedimento da digitalizzare e completare "di norma" entro 30 giorni, (eccezionalmente prorogabili a 60).
Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
Area Amministrativa e Finanziaria	Richieste di accesso agli atti	Processo da digitalizzare: garantire agli utenti la possibilità di esercitare per via telematica il diritto di accesso, in ogni fase di tale procedimento, compresa la formazione ed invio di copie digitali e duplicati di documenti informatici, con l'esclusione delle sole ipotesi in cui ciò sia 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).
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.
	Procedure per il rilascio ed i controlli dei libretti dei carburanti agricoli (ex UMA).	Da informatizzare totalmente nell'anno 2023.

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
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).
Procedimenti amministrativi e obiettivi di semplificazione/digitalizzazione		
Settore	Procedimento amministrativo	Note
	Rimborso somme versate erroneamente dal cittadino	Vedi sopra
	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.

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

L'ente nel 2025, in continuità con l'attività iniziata nel 2024, a seguito del finanziamento PNRR assegnato relativamente alla misura 1.4.1, procederà al rifacimento del sito web istituzionale del Comune e del portale di servizi digitali, nativamente integrato nel sito web, secondo il modello di sito comunale di AGID e in conformità con le Linee guida emanate ai sensi del CAD e l'e-government benchmark relativamente agli indicatori della 'user-centricity' e della trasparenza; a tal proposito i servizi digitali online saranno riprogettati con flussi di servizio quanto più uniformi, trasparenti e user-centricity possibile.

02.02.04 Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di San Vito dei Normanni 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:

2.2.3.1 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 dagli obiettivi di accessibilità di cui al form Agid (<https://form.agid.gov.it/view/e1503921-11e9-4544-b3e8-5d349f0e3861>).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. E' garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online) come da dichiarazione di accessibilità presente al link <https://form.agid.gov.it/view/cf26731b-9ff8-4647-9c32-8f04e57aecf4/>

02.03 Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza - Aggiornamento del PTPCT

02.03.01 Parte generale

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

La presente sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla base degli obiettivi strategici in materia, utilizzando, quale punto di partenza, gli esiti del monitoraggio del piano precedente, secondo una logica di miglioramento progressivo. Si procede, pertanto, all'aggiornamento della relativa Sezione del PIAO approvata con Deliberazione della G.M. n. 11 del 29/01/2024 ad oggetto *“Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ai sensi dell' art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in L. n. 113/2021”*.

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. Di seguito gli obiettivi che l'Amministrazione Comunale intende realizzare per la 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,

Vengono pertanto 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;

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
Autorità di indirizzo politico (a mente e della legge n. 190/2012) Sindaco	- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190).
Consiglio Comunale	- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, tra cui prevedere anche la promozione di maggiori livelli di trasparenza.
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	• predispone 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 San Vito dei Normanni è il Segretario Generale (Dott. Giacomo Vito Epifani),
Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza: soggetti, compiti, responsabilità	
Soggetti	Compiti e Responsabilità

esponsabili di
Posizione
Organizzativa

- 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 infrannuale del monitoraggio di I livello delle misure, certificandolo in sede di autovalutazione;
 - provvedono alla tempestiva eliminazione delle anomalie e ad informare d'ufficio, con eguale cadenza temporale, il Responsabile dell'Anticorruzione circa le misure attuative adottate;
 - 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;
 - 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.).
- (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 dirigente e saranno segnalate all'OIV per l'incidenza sulla valutazione della Performance dirigenziale).

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). Con Determinazione del Segretario Generale n. 833 del 24/10/2022 la Dott.ssa Pompea ROMA è stata nominata Delegata del Responsabile per la Trasparenza nei tre anni di vigenza del PIAO 2022 – 2025. La stessa dovrà svolgere stabilmente, nel periodo indicato, tutti gli adempimenti previsti nell'art. 43 del Decreto legislativo n. 33/2013 (ivi compresi tutti gli atti di verifica del rispetto del dettato normativo) e dovrà, inoltre, predisporre la proposta di aggiornamento del Piano relativo 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 AUSA (Anagrafe unica delle stazioni appaltanti): è individuato nella persona del Funzionario Tecnico Dott. Ing. Simona Erario . 2. Responsabile e "gestore" delle segnalazioni di operazioni sospette: è individuato nella persona del Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria, Dott.ssa Daniela GALASSO Lo stesso è anche il referente per le eventuali segnalazioni di operazioni sospette all'UIF. 3. Responsabile per la protezione dei dati (RPD): al presente è stato nominato l'Avv. Marco Micella. Il Responsabile della protezione dei dati del Comune di San Vito è dei Normanni contattabile all'indirizzo e-mail: rpd@comune.sanvitodeinormanni.br.it e all'indirizzo postale e telefonico del Comune titolare.
N. d .V. (Nucleo 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; • promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza; • 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 Responsabili, comunicazione circa i soggetti che non hanno attuato correttamente le misure previste in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.
Le E.Q. 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 dirigente 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 inconfiribilità 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 Codice di Comportamento; • segnalano le situazioni di illecito.

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. Giacomo Vito Epifani.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà, nel corso dell'anno 2025, a modificare la propria Determinazione n. 833 del 24/10/2022 e individuare la struttura di supporto che coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Funzionari di EQ anche con riferimento al flusso informativo e alla attività di 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.

A tal fine e, ferme restando le competenze interne, sarà cura dell'RPCT attivare procedure informatiche anche mediante supporto di aziende o Agenzie esterne che consentano un

rapido monitoraggio dell'azione amministrativa in relazione ai rischi corruttivi tenendo conto di quanto indicato dall'Autorità nell'allegato 1- Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023.

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

Le misure previste nella presente sezione del PIAO sono state progettate in un'ottica di graduale integrazione delle stesse con le altre sezioni, di semplificazione e di non aggravio burocratico, di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività dell'ente per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, etica, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

L'analisi del contesto esterno ed interno diventa presupposto indefettibile dell'intero processo di pianificazione, consentendo la definizione di strategie in grado di produrre valore pubblico nella predisposizione delle diverse sottosezioni del PIAO.

Al fine di facilitare la presentazione delle proposte/osservazioni è stato predisposto e pubblicato apposito modulo.

Non sono pervenute proposte e/o osservazioni da parte dei soggetti coinvolti nella procedura di consultazione per l'adozione della Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025 - 2027.

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

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

Almeno una volta all'anno, indicativamente, ai primi del mese di febbraio, nell'ottica di una pianificazione integrata, l'RPCT incontra 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.

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 San Vito dei Normanni sulla stampa in accezione negativa di immagine/reclami;
- risultanze delle più recenti indagini di Customer Satisfaction.

4. 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.

5. Inserimento in piattaforma ANAC dei PTPCT

I dati e le informazioni contenute nel Documento di Pianificazione delle misure anticorruzione 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 delle misure anticorruzione 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

Il processo di gestione del rischio di corruzione nell'ambito dell'attività amministrativa svolta dall'Ente, si sviluppa in modo progressivo ed in differenti fasi:

- mappatura dei procedimenti;
- valutazione, trattamento e ponderazione del rischio.

1) MAPPATURA DEI PROCEDIMENTI

Questa attività è stata effettuata nell'ambito di ciascuna struttura facente parte dell'assetto organizzativo del Comune di San Vito dei Normanni.

2) VALUTAZIONE, TRATTAMENTO E PONDERAZIONE DEL RISCHIO

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.

Tra le finalità perseguibili dal PTPCT vi 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, trattare, ponderare e 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.

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.

Per l'annualità 2025 il Comune di San Vito dei Normanni continuerà, in modo organico e per fasi progressive, la mappatura per processi di tutta l'attività dell'Ente, tenendo conto di quanto indicato dall'Autorità nell'allegato 1- Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, del Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 così come aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023. Tale programma consentirà di raggiungere un grado di analisi di maggior dettaglio al fine di predisporre un sistema di misure trasversali in relazione a processi che si ripetono per i diversi Settori di interessamento, nonché di misure specifiche di prevenzione del rischio modulate in base alle esigenze riscontrate dal singolo Settore in relazione ad ogni processo segnalato come maggiormente a rischio corruttivo.

Ai fini dell'analisi della metodologia proposta dall'ANAC - *check-list* - per la gestione del rischio corruttivo nel PNA 2022 All.1, caratterizzata dall'elaborazione di appositi indicatori per la costruzione delle aree di rischio con approccio graduale per le Pubbliche Amministrazioni chiamate ad applicarlo, si evidenzia che la fase propriamente di gestione del rischio, a sua volta, si articola nelle seguenti tre diverse fasi:

- 1) Analisi del contesto (interno ed esterno);
- 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 2023 pubblicata in Amministrazione Trasparente e dei dati acquisiti in seguito ad eventuali segnalazioni pervenute dall'A.G. e, infine, dei dati acquisiti presso l'UPD.

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

- identificazione;
- descrizione;
- rappresentazione.

Sulla base delle indicazioni fornite dal PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023, 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 San Vito dei Normanni per il triennio 2025-2027.

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 San Vito dei Normanni, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 27.03.2014, in corso di aggiornamento al fine di adeguarlo alle vigenti Linee Guida

dell'ANAC ; il Regolamento sul funzionamento dei controlli interni (approvato con Deliberazione di C.C. n. 172 del 21/12/2017 e con deliberazione Deliberazione di C.C. n. 3 del 20/01/2013 avente ad oggetto: "Regolamento in materia di trasparenza per le cariche elettive e di governo ed in materia di controlli interni" successivamente modificata con Deliberazione di CC. n. 11 del 17/05/2013).

A tal proposito si deve precisare che con DGC n. 122 del 13 settembre 2023 si proceduto ad organizzare il sistema di controllo PNRR come segue:

- costruzione di un sistema organizzativo interno (c.d. "governance") che coordini i vari soggetti coinvolti nell'attuazione di milestone e target del PNRR; la forma più opportuna è rimessa alla Giunta e alla struttura di vertice (Segretario e Responsabili di Settore) che dovranno assicurare, da un lato, l'implementazione delle modalità di contabilizzazione derogatorie delle risorse del PNRR e, dall'altro, il rispetto delle scadenze di rendicontazione, implementando un sistema interno di audit finalizzato ad affiancare l'azione amministrativa nei singoli segmenti di attuazione dei diversi progetti, rilevando tempestivamente irregolarità gestionali o gravi deviazioni da obiettivi, procedure e tempi in modo da poter innescare, con funzione propulsiva, processi di autocorrezione da parte dei responsabili per garantire sia il rispetto di target che l'ammissibilità di tutte le spese alla rendicontazione mediante:
 - Cabina di regia
 - Tavolo Tecnico Finanziario (TTF)
- intervento sul DUP (cfr. RGS circolare n. 29/2022) aggiornando la parte seconda - indirizzi generali relativi alla programmazione per il periodo di bilancio inserendo i progetti PNRR finanziati e da finanziare nel programma triennale delle opere pubbliche e nel programma biennale dei servizi e forniture (incarichi di progettazione), e valutando la necessità di adeguare il programma del fabbisogno di personale individuando le risorse finanziarie e le strategie per il potenziamento delle risorse umane.
- Implementazione del sistema informativo:
 - contabile (codifica capitoli)
 - informativo interno (flussi informativi interni)
 - informativo esterno (flussi informativi esterni sito istituzionale)

al fine di consentire, da un lato, l'archiviazione informatica di tutti i dati e atti sull'avanzamento procedurale, finanziario e fisico degli interventi al fine di riversarli, poi, in REGIS e, dall'altro, di monitorare in corso d'opera il conseguimento degli obiettivi nei tempi programmati, adottando tempestivamente misure di autocorrezione in caso discostamenti.

- Integrazione di regolamenti e direttive in tema di controlli successivi di regolarità contabile e amministrativa in capo al Segretario comunale, al fine di consentire l'assolvimento tempestivo delle verifiche su tutti gli atti di gestione adottati dal comune in qualità di soggetto attuatore del PNRR, finalizzati a verificare tutti gli elementi indicati nella Circolare MEF 30 del 11/8/2022, attività, azioni e adempimenti che i soggetti coinvolti nell'attuazione dei progetti (Responsabili di Settore e RUP) dovranno porre in essere per la realizzazione dei controlli richiesti dalla normativa PNRR.

Ad ogni modo, il RPCT ha il compito di “guidare” l’attività dei responsabili affinché questi ultimi aggiornino la mappatura dei processi, l'individuazione dei rischi e del grado di esposizione al rischio, l'individuazione delle misure da implementare e verifichino se le misure previste e applicate abbiano dato luogo a criticità e, in tal caso, provvedano all'aggiornamento del grado di esposizione al rischio e delle relative misure.

02.03.02 Il contesto esterno - valutazione di impatto

Per quanto attiene “Il contesto esterno” si rinvia a quanto illustrato nella sotto-sezione 01.02 del PIAO e, con riferimento ai temi della legalità si rimanda allo stralcio della relazione DIA del primo e secondo semestre 2023 che focalizzandosi sulla Puglia nota come il crimine organizzato pugliese non fa fatto registrare mutazioni significative del quadro di riferimento generale. La criminalità organizzata pugliese ha sviluppato nel tempo un’attitudine ad agire in contesti economici rilevanti inquinando l’economia legale mediante il riciclaggio di proventi illeciti. Tra i risultati più incisivi e significativi della costante pressione dell’azione di contrasto da parte delle Istituzioni, vi è l’incremento del numero di collaboratori di giustizia. Il contesto criminale pugliese permane tuttora instabile a che a causa di continue spaccature interne. La parte nord della provincia di Brindisi continua a restituire segnali di una forte influenza della criminalità barese. Lo storico sodalizio criminale radicato nel comune di Mesagne sarebbe presente in numerosi comuni della provincia di Brindisi (compreso il capoluogo). Il Prefetto di Brindisi, nell’ambito delle iniziative istituzionali volte a prevenire le manifestazioni di infiltrazioni della criminalità nel

tessuto economico e sociale della provincia, ha sottoscritto con il Presidente della Provincia e alcuni Sindaci un “Protocollo a tutela della legalità nel settore degli appalti” volto a garantire maggiore trasparenza nell’impiego delle risorse pubbliche destinate alla realizzazione di opere pubbliche in vista, tra l’altro, degli ingenti finanziamenti del P.N.R.R..nel secondo semestre 2023, nella provincia di Brindisi non sono stati registrati sostanziali cambiamenti negli assetti rispetto al semestre precedente.

Il 18 luglio 2023 i Carabinieri hanno portato a termine, nella provincia di Brindisi e zone limitrofe, l’operazione “The Wolf” nei confronti di 22 soggetti ritenuti responsabili dei reati di associazione per delinquere di tipo mafioso, duplice tentato omicidio, estorsioni, danneggiamenti, anche seguiti da incendio, violazione della normativa sulle armi, traffico di stupefacenti e altro, l’esistenza di una articolazione della sacra corona unita (frangia mesagnese) gerarchicamente organizzata, dedita alla commissione di più reati contro la persona e il patrimonio con referenti che gestivano le piazze di spaccio di vari Comuni della provincia di Brindisi e Bari (San Vito dei Normanni, Brindisi, Carovigno, Fasano, San Pancrazio Salentino e Corato) ove veniva immesso stupefacente di varia tipologia approvvigionato dalle provincie di Bari e Foggia.

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 San Vito dei Normanni, come si è visto, è un Ente articolato e complesso. Sul fronte della prevenzione della corruzione e trasparenza, occorre sottolineare come punto di forza che contribuisce alla strategia complessiva di prevenzione della corruzione l’educazione alla legalità a scuola e sul territorio

02.03.04 Misure generali di prevenzione della corruzione

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

Il recente PNA 2022 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. La prevenzione del rischio di corruzione nel Comune di San Vito dei Normanni, dunque, viene affidata all’individuazione

e all'implementazione di misure:

- generali, le quali intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e incidono a livello complessivo sulla prevenzione della corruzione;
- specifiche, le quali agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio.

In particolare, le misure di carattere generale sono: la trasparenza, l'informatizzazione dell'attività, il monitoraggio dei tempi procedurali, il sistema dei controlli interni, la formazione sui temi dell'etica, della legalità, della prevenzione della corruzione e lotta al riciclaggio e il rispetto del codice di comportamento, la rotazione del personale addetto alle aree a rischio, i patti di integrità e protocolli di legalità, la disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai pubblici dipendenti, l'inconferibilità e l'incompatibilità per l'attribuzione di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice, l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. divieto di pantouflage), la formazione di commissioni e le assegnazione agli uffici, la standardizzazione delle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di lavori, servizi e forniture, la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illeciti (whistleblower), l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, le azioni di sensibilizzazione della società civile, gli obblighi in materia di conflitto di interesse con riguardo ai contratti pubblici. Tali misure di carattere generale, proprio in virtù della loro natura di strumenti ad ampio raggio, hanno un'applicazione generalizzata in tutti i processi ed attività dell'Ente.

Le misure specifiche, per converso, sono estremamente eterogenee e diversificate anche con riferimento alla medesima categoria di rischio.

Pertanto, in sede di aggiornamento del presente Piano viene riconfermata, in simmetria metodologica con il precedente PNA, la ricognizione generale, in quanto ritenuta utile ed opportuna, secondo la valutazione dell'ANAC, delle misure indicate circa l'imparzialità soggettiva dei funzionari e dei dipendenti pubblici, dando atto che per alcune misure generali, oltre alla descrizione ed al riferimento normativo, si forniscono nuove indicazioni per la loro attuazione nell'Ente (in linea con i contenuti del richiamato PNA), come disposto per la rotazione straordinaria e per le misure alternative alla rotazione ordinaria suggerite dal 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.

A ciascun dirigente spetta oltre alla promozione ed alla 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 RPCTC sull'attività svolta e le sanzioni applicate e i dati confluiscono nella Relazione di cui all'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Compiti Operativi e Obblighi Informativi Dei Responsabili-Referenti

I Responsabili, ai sensi dell'art. 16, comma 1 lettere l-bis), l-ter), l-quater), D.lgs. 165/2001, per l'area di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- vigilano sulla tempestiva e idonea attuazione/applicazione/rispetto del codice di comportamento da parte del personale dipendente, assicurandone la conoscenza, diffusione e l'osservanza, nonché, vigilano sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi;
- forniscono le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte nella struttura 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;
- svolgono attività informativa nei confronti dell'Autorità Giudiziaria;

- intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito;
- In materia di trasparenza, svolgono compiti volti ad assicurare il rispetto dei tempi di pubblicazione dei dati e il miglioramento dei flussi informativi all'interno della propria struttura.
- partecipano al processo di gestione del rischio.

Altri obblighi in capo ai Responsabili

Sono responsabili dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella presente Sottosezione e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale, promuovendo un'adeguata cultura contro la corruzione all'interno dell'Area/Settore/Unità di propria competenza, guidando e sostenendo il personale affinché contribuisca all'efficacia del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, incoraggiando l'utilizzo di procedure di segnalazione di atti di corruzione presunti e certi, assicurandosi che nessun dipendente subisca ritorsioni, discriminazioni o provvedimenti disciplinari per le segnalazioni fatte in buona fede.

I Responsabili assicurano che il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e del riciclaggio, comprese le politiche e gli obiettivi, sia stabilito, attuato, mantenuto e riesaminato, al fine di affrontare adeguatamente i rischi di corruzione dell'organizzazione e di saper riconoscere e segnalare prontamente attività sospette di riciclaggio nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività (in relazione ai procedimenti del d.lgs. 231/2007). A tal fine i Responsabili partecipano alla rilevazione e alle successive fasi di identificazione e valutazione dei rischi, individuando in autovalutazione le criticità nelle varie fasi dei processi, proponendo al RPCT proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2022 così come aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma.

I dipendenti dell'Amministrazione Comunale

I dipendenti dell'Amministrazione Comunale:

- partecipano al processo di gestione del rischio;

- osservano le misure contenute nella presente Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ai sensi dell'art. 1, comma 14, Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. La violazione da parte dei dipendenti dell'Amministrazione delle misure di prevenzione previste dalla presente Sottosezione, costituisce illecito disciplinare;
- prestano la loro collaborazione al RPCT e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano, ai sensi dell'art 8, D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, al proprio dirigente o al RPCT, eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui siano venuti a conoscenza, con le modalità di cui al paragrafo (*infra*) "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)";
- segnalano ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale (art. 6-bis, Legge 7 agosto 1990, n. 241, artt. 6 e 7, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, artt. 5 e 6 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Padova; art. 42 del D.lgs. n. 50/2016).

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

L'art. 17 del Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", dispone che gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del decreto e i relativi contratti sono nulli e, all'art. 18, si prevede che i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

In applicazione del Dlgs. n. 39/2013, dunque, 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 inconfiribilità e incompatibilità.

Il RPCT, al quale, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. 39/2013, spetta la vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità, provvede all'accertamento delle dichiarazioni rese dal soggetto a cui dovrà essere conferito l'incarico, qualora vi sia specifica richiesta, accompagnata da idonea documentazione, effettuata dal Settore

interessato a che venga effettuato il controllo, nonché alla contestazione all'interessato dell'esistenza o dell'insorgere delle situazioni di inconferibilità o di incompatibilità.

Le dichiarazioni sono verificate anche 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 poi 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.

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, infatti, che gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono:

- gli incarichi dirigenziali interni ed esterni,
- gli incarichi amministrativi di vertice,
- di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico,
- le cariche in enti privati regolati o finanziati,
- i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. 33/2013.

Viene previsto l'obbligo di acquisire le dichiarazioni d'inconferibilità/incompatibilità concernenti i dipendenti cui è stata conferita la posizione organizzativa o la posizione di alta specializzazione, che dovranno annualmente essere pubblicate in Sezione Amministrazione Trasparente.

Adempimenti in materia di conflitto d'interessi e Pantouflage.

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

divieto per i dipendenti (che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni) di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La *ratio* del divieto è proprio quella di garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare di scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023, 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 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.

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

Il Dirigente 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.

All'interno del PNA 2022 l'A.N.AC. ha comunque precisato che, sul tema del pantouflage, verranno diffuse (non si sa con quali tempistiche) linee guida "e/o atti che l'Autorità intenderà adottare" aventi ad oggetto tutti quegli aspetti sostanziali e procedurali della disciplina, che non siano strettamente connessi alla definizione delle misure di prevenzione dei connessi rischi corruttivi.

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 anche nel PNA 2019.

L'Ente ha adottato con DGC n. 65 del 30/05/2008 il Regolamento comunale in materia, ai sensi dell'art. 53, co. 3-bis e del d.lgs. n. 165/2001, successivamente modificato con Del GM n. 18 del 07/02/2013. 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 blacklist 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 Responsabili 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 finanzia 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 dirigente o 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, e il Codice di comportamento integrativo aziendale approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.1 del 14/01/2014, 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 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-amministrativa, 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 struttura in cui sono incardinati e al Responsabile della prevenzione; mentre i Responsabili ne danno comunicazione al Segretario Generale.

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 Responsabile
art. 6, c. 2, dPR 62/2013	assegnazione ad un ufficio di personale non 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 nella gara 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'oneri e capitolati speciali di appalto, specifici a seconda delle diverse tipologie di forniture sia nell'ambito di lavori sia di beni e servizi;
- 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 complessiva 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 anticorruptive 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 già 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 alla dieci 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.

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 è 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 ha 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.

A tale riguardo, in data 08/06/2023, il Comune di San Vito dei Normanni ha sottoscritto, con la Prefettura – Ufficio Territoriale del Governo di Brindisi, il *“PROTOCOLLO PER LA TUTELA DELLA LEGALITA' NEL SETTORE DEGLI APPALTI PUBBLICI”* con cui si impegna, relativamente agli appalti di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a € 250.000,00 ovvero ai subappalti e/o subcontratti concernenti la realizzazione di opere o lavori pubblici del valore pari o superiore a € 150.000,00 alle prestazioni di servizi e

forniture pubbliche del valore pari o superiore a € 150.000,00 (tutte somme al netto di I.V.A), prima di procedere alla stipula del contratto d'appalto, ovvero all'autorizzazione ai subappalti e/o subcontratti, ad acquisire tramite la Banca dati Nazionale Antimafia (BDNA) dalla Prefettura UTG competente, le informazioni antimafia di cui all'art. 91 del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, sul conto delle imprese interessate. si impegna a:

- richiamare nei bandi di gara l'obbligo, per le imprese esecutrici a vario titolo di lavori, servizi e forniture, della osservanza rigorosa delle disposizioni in materia di collocamento, igiene e sicurezza sul lavoro, anche con riguardo alla nomina del responsabile della sicurezza, di tutela dei lavoratori in materia contrattuale e sindacale, specificando che le spese per la sicurezza non sono soggette a ribasso d'asta, ponendo a carico dell'impresa aggiudicataria gli oneri finanziari per la vigilanza dei cantieri e procedendo, in caso di grave e reiterato inadempimento, alla risoluzione contrattuale e/o revoca dell' autorizzazione al subappalto;
- riportare, nei bandi, o comunque negli atti di gara, specifiche clausole concordate con la Prefettura medesima, che dovranno essere espressamente accettate e sottoscritte dalle imprese interessate in sede di stipula del contratto o subcontratto;
- richiedere la comunicazione antimafia ai sensi dell'art.87, d.lgs. 159/2011 anche con riguardo ai contratti per cui il protocollo stesso non prevede obbligo di acquisizione delle informazioni antimafia (affidamenti inferiori alle soglie indicate all' art.1);
- porre in essere tutti gli strumenti regolamentari e normativi, finalizzati a ridurre al minimo la discrezionalità dei pubblici funzionari nella valutazione delle offerte a seguito di appalti, concessioni e selezioni del contraente in genere, anche premiando eventuali certificazioni di qualità che attestino la responsabilità sociale e la “legalità” del potenziale operatore economico che si candida a contrarre, sul presupposto che tali misure siano ascrivibili a misure di antimafia sociale, oltre che preventive nello specifico settore dei contratti pubblici;
- predisporre, in occasione di ciascuna delle gare indette per la realizzazione di appalto contemplati dal Protocollo, nella parte relativa alle dichiarazioni sostitutive legate al disciplinare di gara, specifiche dichiarazioni da rendere da parte del concorrente, che impegnano il concorrente stesso a:
 - *denunciare immediatamente alle Forze di Polizia o all'Autorità Giudiziaria ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità ovvero offerta di protezione nei confronti dell'imprenditore, degli eventuali componenti la compagine sociale o dei rispettivi familiari, quali ad esempio ogni richiesta di tangenti, pressioni per*

indirizzare l'assunzione di personale o l'affidamento di lavorazioni, forniture o servizi a determinate imprese, danneggiamenti, furti di beni personali o di cantiere, oltre ad ogni fatto penalmente rilevante.

- *segnalare, immediatamente, alla Prefettura competente l'avvenuta formalizzazione della suddetta denuncia e ciò al fine di consentire eventuali e doverose iniziative di competenza.*
- *avvalersi della clausola risolutiva espressa, di cui all'art. 1456 codice civile, ogni qualvolta, in virtù dell'art. 321 del codice penale, nei confronti dell'imprenditore o dei componenti la compagine sociale, o dei Responsabili dell'impresa, sia stata disposta misura*

cautelare o sia intervenuto rinvio a giudizio per taluno dei delitti di cui agli artt. 317 (concussione), 318 (corruzione per l'esercizio della funzione), 319 (corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio), 319 bis (ipotesi aggravate di corruzione per atti contrari ai doveri d'uffici), 319 ter (corruzione in atti giudiziari), 319 quater (induzione indebita a dare o promettere utilità), 320 (corruzione di persona incaricata di pubblico servizio), 322 (istigazione alla corruzione), 322 bis (peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri), 346 bis (traffico di influenze illecite), 353 (turbata libertà degli incanti) e 353 bis (turbata libertà di scelta del contraente) del codice penale.

Quanto sopra, indipendentemente dal valore dei contratti, anche nei casi di affidamenti e sub-affidamenti di forniture e servizi inerenti le attività ritenute particolarmente a rischio di infiltrazione mafiosa, ai sensi dell'art. 1, comma 53 e 54, della legge 6 settembre 2012, n. 190.

Formazione del personale dipendente

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

Vista la sua importanza, l'incremento della formazione, 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.

Il PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023, 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 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.

Sarebbe auspicabile, pertanto, 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 2025 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.

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

Rotazione straordinaria

L'art. 16, comma 1, lett. l-quater) del Dlgs. 165/2001 dispone che i Responsabili 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 non si associa in alcun modo alla rotazione "ordinaria".

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

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 (cfr. 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 e/o il Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari che riceve la comunicazione di avvio del procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva nei confronti del dipendente o del Responsabile 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 San Vito dei Normanni 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 I-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 San Vito dei Normanni valuterà con provvedimento motivato se revocare l'incarico di RPCT.

Il rinvio a giudizio:

In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova applicazione l'istituto del trasferimento

disposto dalla Legge n. 97/2001.

La misura verrà adottata dal Segretario generale se riguardante i Responsabili di Settore, dai Responsabili se riguardante il personale assegnato e dal Sindaco per le altre figure di vertice.

Non sono state programmate ulteriori misure generali, anche tenendo conto del trend storico, in quanto non si sono verificate situazioni per le quali è stato necessario ricorrere alla rotazione straordinaria.

La rotazione 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.”

Già dal primo PNA, nel 2013, l’Autorità ha previsto che ciascuna amministrazione indichi 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.

Con il PNA 2019 si è poi dedicato uno specifico approfondimento della materia nell’Allegato 2 che per completezza argomentativa 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, il richiamato allegato, ribadisce, inoltre, il fatto che detta misura venga considerata in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo, come ad esempio all’interno di amministrazioni di piccole dimensioni.

Pertanto, nei casi in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, anche per criticità connesse alla scarsità di risorse umane, vanno previste da parte delle PP. AA. 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.
- ✓ 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: è necessario 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 tal senso ad esempio, con riferimento agli incarichi di ex Posizione Organizzativa, ora EQ, , con DGC n. 142 del 26 ottobre 2023 si è proceduto ad approvare il regolamento per il conferimento, revoca e graduazione degli incarichi di Elevate qualificazioni e, peraltro tale processo potrà essere ripreso anche nel corso del corente anno, se ritenuto necessario per individuare candidature a ricoprire tali ruoli nonché prevedere la non rinnovabilità dello stesso incarico o periodi di raffreddamento pari a due o più anni. Come pure non va esclusa una rotazione complessiva del personale di cat C e D non EQ che risulti permanere nello stesso Ufficio da oltre cinque anni .

Le indicazioni contenute nel presente paragrafo sono sia nuove, in quanto frutto di una riflessione attenta alla luce della novella legislativa che ha introdotto il PIAO, sia elaborate in una logica di continuità rispetto a quanto previsto nel PNA 2019.

Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblowing)

Il whistleblower è colui il quale, testimone di una condotta illecita sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalare detta condotta a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. Pur rischiando personalmente potenziali atti di ritorsione a causa della segnalazione, il whistleblower svolge un fondamentale ruolo di interesse pubblico, dando conoscenza, se possibile tempestiva, di

problemi o pericoli, ai soggetti deputati ad intervenire: è del tutto evidente il ruolo essenziale che può svolgere il whistleblower nel portare alla luce casi di illegalità e di irregolarità e nel prevenire delle situazioni illecite che possono avere gravi conseguenze per la collettività e per l'interesse pubblico. Per tale ragione il whistleblowing viene considerato uno dei principali strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione.

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 Il Comune di San Vito dei Normanni si avvale del Modulo per la segnalazione di condotte illecite da parte del dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs 165/2001 (Whistleblowing) disponibile al seguente link:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!/submission#%2F>

Il rafforzamento delle misure di prevenzione del riciclaggio

Anche le misure di prevenzione del riciclaggio (e del finanziamento del terrorismo) – che le PP.AA. sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 231/2007 (c.d. decreto “Antiriciclaggio”) – sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volte, in generale, a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali e, in particolare, a prevenire lo sviamento delle risorse pubbliche rispetto agli obiettivi istituzionali per i quali le stesse sono state stanziare, e, quindi, ad evitare il conseguente illecito “finanziamento” di attività illegali: tali presidi sono (se possibile) ancora più necessari nell'attuale momento storico, caratterizzato dalla possibilità – per le amministrazioni pubbliche, compresi gli Enti locali – di disporre di ingenti risorse ad esse destinate, rese disponibili dal PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).

L'ANAC, consapevole dei fondamentali impegni cui è chiamato il Paese in questa fase storica, raccomanda quindi alle amministrazioni:

- a) di rafforzare la sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- b) di porre particolare attenzione ai processi in cui sono gestite risorse finanziarie (in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali), senza che questo significhi, ovviamente, trascurare tutti quei processi che – pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali – per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno – presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Diversamente, si rischierebbe di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione e lo stesso PNRR sono rivolti.

Allo scopo di rafforzare i controlli volti a prevenire il rischio che, dunque, attraverso lo svolgimento di operazioni e attività istituzionali, si concretizzi l'illecito sviamento delle risorse pubbliche, il Comune di San Vito dei Normanni intende adottare le seguenti misure:

- a) formazione mirata, volta anzitutto ad assicurare il riconoscimento (da parte dei dipendenti dell'Ente) delle fattispecie "sospette", da indirizzarsi in particolare, al personale maggiormente coinvolto nella gestione dei flussi finanziari, nonché al personale coinvolto nei procedimenti previsti dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 231/2007;
- b) reportistica annuale sulle segnalazioni relative ad eventuali operazioni finanziarie sospette.

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 D.P.R. n. 62/2013, al comma 2 dell'art. 14 rubricato "Contratti ed altri atti negoziali" prevede un'ulteriore ipotesi di conflitto di interessi. In particolare, 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, 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 2022 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 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.

Per completezza argomentativa quanto per ragioni di necessaria continuità, appare doveroso un richiamo al precedente PNA nella parte in cui questi poneva attenzione al 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.

La tematica del conflitto d'interessi ha acquisito sempre maggiore rilevanza nell'ambito dell'attività amministrativa in generale e, ancor più, nella parte afferente ai 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. Sul punto, l'art. 42 del d.lgs. 50/2016 prevede che: *"1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.*

2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

4. Le disposizioni dei commi da 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati".

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.

Conflitti in materia di contratti pubblici

Come opportunamente sottolineato dall'A.N.AC. nel nuovo PNA adottato per il triennio 2023-2025, la prevenzione della corruzione si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi. L'A.N.AC. rammenta come la normativa in materia presupponga un'accezione ampia di "conflitto d'interessi", attribuendosi rilievo a situazioni e relazioni che possano, anche solo potenzialmente, compromettere l'imparzialità del pubblico dipendente nell'esercizio del potere decisionale di cui dispone (e, più in generale, nello svolgimento della propria attività), così inficiando il corretto agire amministrativo.

Ovviamente, il Legislatore nazionale ha sempre posto particolare attenzione al conflitto d'interessi nell'ambito, anzitutto, dei contratti pubblici (cfr. art. 42 del D. Lgs. n. 50/2016).

Anche la normativa europea emanata per l'attuazione del PNRR assegna un particolare valore alla prevenzione dei conflitti di interessi: infatti il Regolamento UE 241/2021 (di istituzione del dispositivo per la ripresa e la resilienza) all'art. 22, comma 1, stabilisce specifiche misure, imponendo agli Stati membri, fra l'altro, l'obbligo di fornire alla Commissione i dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell'appaltatore (cioè della persona fisica che, di fatto, trae vantaggio dall'operazione economica); ciò al fine – evidenzia l'A.N.AC. – di evitare che altri soggetti (in particolare strutture giuridiche complesse) siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario, con possibile realizzazione di finalità illecite.

A tale riguardo, è opportuno precisare che lo Stato italiano ha recepito le misure fissate a livello di regolamentazione UE (oltre che in disposizioni normative) anche negli atti adottati dalla Ragioneria generale dello Stato-Servizio centrale per il PNRR, istituito presso il Ministero Delle Finanze (che costituisce l'istituzione di contatto nazionale per l'attuazione del PNRR).

Con circolare n. 30/2022 e relative Linee Guida il MEF ha infatti previsto un duplice obbligo: quello, a carico degli operatori economici che partecipino ai pubblici appalti, di comunicare alla stazione appaltante i dati del titolare effettivo dell'impresa/società partecipante nonché l'obbligo – in capo all'amministrazione appaltante – di richiedere, al suddetto titolare effettivo, una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi.

Nel Comune di San Vito Dei Normanni, verranno programmate e implementate le seguenti misure:

- a) una formazione mirata ai dipendenti (con particolare riguardo al personale coinvolto nella gestione dei procedimenti relativi alla contrattualistica e/o che prevedano flussi finanziari);

b) verifiche sugli appalti di lavori, beni e servizi sopra soglia di rilevanza comunitaria, aventi ad oggetto la reale titolarità dell'azienda e la tracciabilità dei flussi finanziari.

02.03.05 Il Sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di San Vito dei Normanni

Nel Comune di San Vito dei Normanni il sistema di gestione è basato su tecniche di risk assessment. 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 Progetto "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale" di ANAC;
- il rapporto ANAC "La corruzione in Italia 2016-2019", pubblicato in data 17/10/2019.
- fonti interne:
 - interviste con l'organo di indirizzo politico o i responsabili delle strutture;
 - segnalazioni pervenute attraverso il canale del whistleblowing;
 - risultati del monitoraggio dello stato di attuazione del sistema di gestione del rischio.

Come noto, l'Allegato 1 al PNA 2019 suggerisce una graduale semplificazione del sistema di gestione del rischio corruttivo, ivi compresa l'attività di identificazione delle funzioni istituzionali, dei macro-processi e dei processi delle amministrazioni attraverso *"un approccio flessibile e contestualizzato, che tenga conto delle specificità di ogni singola amministrazione e del contesto interno ed esterno nel quale essa opera"*. Più nello specifico chiarisce che *"l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno ... è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi"*.

L'analisi del contesto interno, dunque, 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.

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.

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, il suo obiettivo principale è quello di descrivere tutta l'attività dell'Ente; appare chiaro che per la sua buona riuscita è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

La “mappatura” dei processi si articola nelle seguenti tre fasi:

- identificazione - descrizione - rappresentazione.

È importante evidenziare che il richiamato Allegato 1 (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, "generali" 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 nell'anno 2022 (in sede di stesura del presente PIAO) 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> - <i>che cos'è?</i> - <i>che finalità ha?</i> - <i>Si tratta di aggregazione omogenea di diversi procedimenti e in caso positivo quali sono?</i> - <i>Da quale elemento tali procedimenti sono accomunati?</i>

Elementi in ingresso che innescano il processo: Input	<i>Specificare se il processo si innesca: - su istanza di parte (eventualmente da quali tipologie di soggetti proviene l'istanza di parte) - verifiche interne o altri atti d'ufficio - altro (specificare)</i>	Risultato del processo: Output:	<i>Explicitare qual è il risultato atteso del processo, l'elemento che lo conclude (ad esempio la liquidazione di una somma al cittadino, il rilascio di un provvedimento autorizzatorio, l'esito di un'attività di verifica, ecc.)</i>
Vincoli del processo	<i>I vincoli del processo sono le condizioni da rispettare nello svolgimento. Possono essere di tipo normativo, regolamentare, derivanti da disposizioni operative interne a cui occorre conformarsi, da procedure informatiche, ecc.</i>	Criticità del processo:	<i>Descrivere sinteticamente gli aspetti critici specifici connessi al processo in esame</i>
Risorse e interrelazioni tra i processi:	<i>Indicare eventuali risorse umane o finanziarie dedicate in esclusiva al processo ed eventuali interrelazioni dello stesso con altri processi dell'Ente</i>	Fasi del processo	<i>Principali fasi/attività che compongono il processo: ad esempio, preistruttoria, istruttoria, adozione provvedimento, controlli e verifiche successive, ecc.</i>
Responsabilità 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 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 (già indicati nell'Allegato 1 - 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 San Vito dei Normanni 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 San Vito dei Normanni, in aderenza ai suggerimenti dell'Anac, ha optato per l'analisi di tipo qualitativo 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 San Vito dei Normanni 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, 6 valori di probabilità e 4 valori di impatto).

Sul modo in cui tali indicatori debbano essere “combinati” per ottenere un valore unico di livello rischio si è espresso nel 2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica che in una comunicazione ha chiarito:

1. il valore della “probabilità” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione della probabilità” dell’allegato 5 al PNA;
2. il valore dell’“impatto” va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna “Indici di valutazione dell’impatto” al PNA;
3. il livello di rischio R è determinato dal prodotto dei due valori medi della probabilità e dell’impatto e potrà assumere il valore massimo di 25.

La misurazione del livello di esposizione al rischio e la formulazione di un giudizio sintetico. Per la misurazione dei singoli indicatori di rischio associati ad una data attività o processo, avendo scelto l’analisi di tipo quali-quantitativo del rischio, è stata utilizzata la scala di misurazione ordinale (alto, medio, basso). Per la formulazione del giudizio sintetico finale, come suggerito dall’Anac, partendo dalla misurazione dei singoli indicatori è stata data una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Tale valutazione non costituisce la media delle valutazioni dei singoli indicatori, ma dà prevalenza al giudizio qualitativo e spesso fa riferimento al valore più alto nella stima dell’esposizione al rischio.

Sulla base degli indicatori di rischio i Responsabili di Settore/Servizio, coordinati dal RPCT del Comune di San Vito dei Normanni, hanno effettuato la valutazione del rischio dei processi e delle attività di competenza. In base al criterio di prudenza, il RPCT del Comune di San Vito dei N. 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 CORRUTTIVI 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,	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

	misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", gli eventuali rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza	Medio	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", e/o rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
		Basso	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato", né di rilievi da parte dell'OIV in sede di attestazione annuale del rispetto degli obblighi di trasparenza
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 (Responsabili, PO) attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim.

Indicatori di Impatto

Variabili

1. Impatto sull'immagine dell'Ente misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi, che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione.
2. Impatto in termini di contenzioso, inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dall'Amministrazione.
3. Impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio, inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti al processo può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.
4. Danno generato a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controllo di gestione, audit) o autorità esterne (Corte dei Conti, Autorità Giudiziaria, Autorità Amministrativa).

Dopo aver attribuito i valori alle singole variabili degli indicatori di impatto e probabilità, in conformità alle tabelle del rischio e aver proceduto alla elaborazione del loro valore sintetico di ciascun indicatore, come specificato in precedenza, si procede all'identificazione del livello di rischio di ciascun processo, attraverso la combinazione logica dei due fattori.

Il collocamento di ciascun processo dell'amministrazione in una delle fasce di rischio consente di definire il rischio intrinseco di ciascun processo, ovvero il rischio che è presente nell'organizzazione in assenza di qualsiasi misura idonea a contrastarlo, individuando quindi allo stesso tempo la corrispondente priorità di trattamento. Con riferimento all'indicatore di impatto, sono state individuate quattro variabili. Ciascuna delle quali può assumere un valore Nullo, Alto, Medio o Basso, in accordo con la corrispondente descrizione riportata nella tabella proposta dall'ANCI.

Trattamento del rischio

Successivamente all'individuazione del livello di rischio e di priorità di trattamento, per ciascuno dei processi mappati, si passa al trattamento del rischio inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio si articola a sua volta in due fasi:

1. Individuazione delle misure

2. Programmazione delle misure

1. 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'ultimo PNA (aggiornamento 2022), 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, in virtù di quanto suindicato, 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.

2. Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare le misure di prevenzione individuate nella fase precedente.

Detta fase è un elemento centrale del PTPCT di ciascuna amministrazione, in assenza del quale il Piano stesso non sarebbe rispondente alle caratteristiche individuate dall’art. 1, comma 5, lettera a), della Legge n. 190/2012.

Sebbene l’attività di programmazione richieda necessariamente che la stessa sia svolta a livello centralizzato con il coordinamento del RPCT, lo spirito di condivisione che governa il processo di gestione del rischio, radicato nei principi di base degli standard internazionali di Risk Management dell’ISO 31000, deve sempre favorire il più ampio coinvolgimento e la partecipazione da parte di tutti gli attori coinvolti nell’attuazione del sistema di gestione del

rischio, con particolare riguardo ai Responsabili di Settore/Servizi, come soggetti attuatori di primo livello.

Monitoraggio e riesame

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio.

Detto sistema di monitoraggio è volto a:

- 1. verificare lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione;*
- 2. effettuare il riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio;*

Monitoraggio dello stato di attuazione e dell'idoneità delle misure

Al fine di dare effettività al sistema di monitoraggio, è opportuno che ciascuna amministrazione all'interno del proprio PTPCT programmi le attività di verifica, circa l'attuazione e l'idoneità delle misure.

Il sistema di monitoraggio deve esplicitare le modalità attraverso le quali il RPCT effettuerà la verifica delle informazioni di autovalutazione circa lo stato di attuazione delle misure, fornite dai responsabili come ad esempio: acquisizione di documentazione probante o valori degli indicatori di misurazione predeterminati.

Per le Amministrazioni di maggiori dimensioni o connotate da maggiore complessità operativa come quella del Comune di San Vito dei Normanni si prevede la possibilità di realizzare un sistema di monitoraggio articolato su due livelli di cui:

1. il primo livello attiene ai responsabili delle strutture organizzative o i referenti se nominati per le misure di trasparenza e si basa sulle autovalutazioni, con meccanismi di autocertificazione ad ogni effetto di legge, circa lo stato di attuazione delle misure di prevenzione anche in relazione all'attuazione delle misure specifiche da parte delle E.Q. assegnate, Capi Servizio e dipendenti addetti a curare processi declinati nel presente PTPCT a rischio corruttivo di competenza dei Servizi assegnati all'Area o alla Direzione;
2. il secondo livello attiene al RPCT e viene svolto attraverso verifiche dirette dello stesso, sulla totalità delle misure di prevenzione previste.

Riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio

All'esito delle attività di monitoraggio circa lo stato di attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione programmate, ciascuna amministrazione provvede su base annuale, tenuto conto anche della relazione finale dell'RPCT circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, a mettere in luce le criticità e i punti di forza, anche al fine di effettuare proposte di miglioramento di cui tenere conto nella redazione del successivo PTPCT, e al riesame periodico circa il funzionamento complessivo del sistema di gestione del rischio, che confluisce nel processo di aggiornamento annuale del Piano.

Piano di Misure di Rischio Generali E Specifiche per il Triennio 2025 -2027

Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione da realizzarsi nell'anno 2023 sono inseriti nell'apposita sezione del PIAO 2025-2027. Le misure a presidio dei rischi, distinte tra Generali e Specifiche, vengono riportate nelle specifiche tabelle di merito, indicanti fasi attuative, tempi di realizzazione, individuazione degli Uffici comunali e dei Soggetti Interni Responsabili della loro attuazione, nonché (per talune) gli indicatori di misurazione per il loro monitoraggio infrannuale a cura dei Responsabili sui soggetti attuatori sottoposti.

Per maggior approfondimenti si rimanda alle specifiche schede dettagliate di mappatura e di analisi del rischio contenute nell'allegato "Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente documento.

(Amministrazione Trasparente / Disposizioni generali - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza)

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"

In questo modo il Comune di San Vito dei Normanni realizza l'integrazione degli strumenti programmatori, il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, integrando il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della anticorruzione.

02.03.06 La trasparenza nel Comune di San Vito dei Normanni

La trasparenza è misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. L'esercizio trasparente del potere pubblico oltre ad essere

considerato un predicato irrinunciabile della stessa forma democratica, è ritenuto uno strumento attraverso cui esercitare il controllo civico e a mezzo del quale i funzionari danno conto del loro operato (cd. accountability).

In quest'ultima accezione, la trasparenza è considerata uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione; le informazioni sull'attività delle istituzioni consentono di conoscere come effettivamente opera l'amministrazione, facendo, quindi, emergere comportamenti scorretti e consentendo il loro contenimento. Al tempo stesso, la consapevolezza degli amministratori pubblici dell'esistenza di questa forma di controllo civico funge da sicuro deterrente rispetto alla commissione di illeciti. In quest'ottica, il Comune di San Vito dei Normanni ha investito tempo e risorse nel perseguimento dell'obiettivo di rendere i dati ed i documenti in proprio possesso sempre più accessibili e fruibili ai cittadini, facendo della trasparenza un elemento portante dell'azione amministrativa dell'Ente.

Inoltre, ai sensi del comma 1-quater dell'articolo 14 del Dlgs n. 33/2013, in tutti gli atti di conferimento di incarichi dirigenziali viene inserito il riferimento agli obiettivi di trasparenza e all'atto dell'incarico tali obiettivi sono assegnati al Responsabile insieme agli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta comunale nel Piano esecutivo di gestione.

La presente sezione attua le linee guida ANAC in materia di pubblicazione obbligatoria dei dati, informazioni ed atti, nonché quelle in materia di accesso civico e sostituisce i contenuti e le misure prima indicati nel Programma Triennale della Trasparenza; indica i settori e relativi responsabili tenuti all'elaborazione, aggiornamento e trasmissione e alla pubblicazione dei dati nonché quelli non attinenti all'organizzazione o alle funzioni del Comune.

Assolvimento degli obblighi di pubblicazione

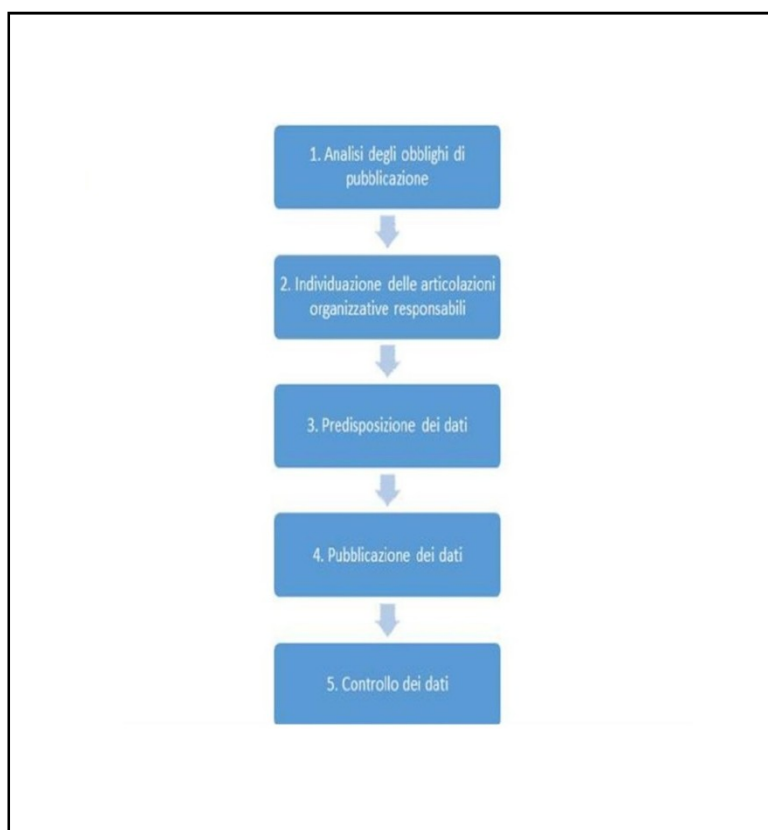
A fronte dei molteplici obblighi di pubblicazione, sanciti, in primo luogo, dal Decreto Trasparenza e da altri testi normativi su ambiti specifici (quali, ad esempio, il Codice dei contratti pubblici, il Codice dell'Amministrazione digitale, il Testo unico in materia ambientale e così via) e, in secondo 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 San Vito dei Normanni, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza e l'assolvimento dei relativi obblighi, si è reso necessario adottare una modalità organizzativa che investe l'intera struttura dell'Ente. Nel prospetto innanzi riportato (nella parte generale al paragrafo “Il sistema di prevenzione della corruzione: soggetti coinvolti, compiti e responsabilità”) sono già stati indicati i soggetti coinvolti nei processi organizzativi per la realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza e le relative responsabilità.

Tutti i dipendenti sono tenuti a concorrere all’elaborazione e al conseguente flusso dei dati destinati alla pubblicazione. La violazione dei predetti obblighi costituisce fonte di responsabilità disciplinare“, ai sensi del novellato articolo 43 del Dlgs 33/2013 e del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 9 del D.P.R. 62/2013).

Macrofasi misure di trasparenza



Nel PNA 2022, così come aggiornato con Delibera ANA n. 605 del 19/12/2023 infatti, viene conferito notevole rilievo al monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione, richiedendo espressamente che per ciascun obbligo vengano esplicitate le tempistiche e l’individuazione del soggetto responsabile. Come precisato da ANAC, gli esiti sui monitoraggi sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell’amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore

pubblico: il livello di trasparenza deve essere tale da rendere l'attività dell'amministrazione espressione di un operato orientato alla compartecipazione.

Responsabile della Trasparenza: il Segretario Generale è individuato quale Responsabile della trasparenza e svolge - con il supporto tecnico-operativo del funzionario Delegato alla Trasparenza - funzioni di supervisione e monitoraggio dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Nella tabella seguente si riportano le figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza indicando più specificamente compiti e responsabilità connessi a questo processo:

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza

Figure coinvolte nell'attuazione delle sole misure per la Trasparenza	
RPCT, con la collaborazione del RDT e della struttura tecnica di supporto	▪ 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 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 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 ▪ Promuovono 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	▪ 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 vari Responsabili individuano (tra i dipendenti) i gestori operativi incaricati di inserire materialmente i dati da pubblicare nelle sottosezioni, che - in tale attività si interfacciano con tutti i servizi ed uffici comunali della Direzione, ovvero con i Capi Servizio e le P.O. per la ricognizione dei dati da pubblicare. A tal fine, su impulso del Segretario Generale RPCT ed a far data dal 2021, si conferma che i Responsabili hanno sempre comunicato l'avvenuta nomina dei dipendenti referenti /gestori delle pubblicazioni, ognuno per la direzione / servizio autonomo / o in staff di competenza.

A questo scopo, si ricorda che “gli obblighi di collaborazione col RPCT rientrano tra i doveri di comportamento compresi in via generale nel codice di cui al D.P.R. 62/2013 (articoli 8 e 9) e che, pertanto, sono assistiti da specifica responsabilità disciplinare.”

Attribuzione delle Sottosezioni alle Aree/Servizi Autonomi della Struttura

L'assegnazione delle Sottosezioni e dei relativi obblighi di pubblicazione alle Aree Direzioni//Servizi dell'Ente è riportata nella specifica Tabella integrativa della presente Sezione degli Obblighi di Pubblicazione, conforme alla Griglia allegata alle linee Guida ANAC adottate con deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con esplicita indicazione degli adempimenti, del riferimento normativo, della tempistica e del Responsabile della fonte informativa e dell'Ufficio e/o Servizio comunale tenuto alla pubblicazione dei dati.

L'allegato alle Linee Guida sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione

previsti per le pubbliche amministrazioni dal D. Lgs. 33/2013 (già contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013) e recepisce le modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare ed all'introduzione delle conseguenti modifiche alla struttura della sezione dei siti web denominata "Amministrazione trasparente".

Si precisa, infine, che non sono stati evidenziati casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione e pertanto nulla si riporta in merito.

Esso si svolge nel modo seguente:

1. Analisi degli obblighi di pubblicazione.
2. Individuazione delle articolazioni organizzative responsabili.
3. Predisposizione dei dati.
4. Pubblicazione dei dati.
5. Controllo dei dati

Il processo organizzativo che descrive i flussi informativi per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati può essere così schematizzato:



Regole Tecniche

I dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013 sono pubblicati sul portale comunale nell'apposita Sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", suddivisa in sottosezioni conformi alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013, nelle quali, ciascun servizio, per quanto di rispettiva competenza e sotto la responsabilità e vigilanza del Responsabile di 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 ciascuna area, e al Comandante della P.L. per i dati relativi al Corpo, la responsabilità della pubblicazione relativamente ai seguenti requisiti:

- integrità = conformità al documento originale in possesso o nella disponibilità dell'ufficio di quanto viene trasmesso;
- completezza e aggiornamento = esaustività e veridicità dei contenuti della documentazione trasmessa rispetto alle richieste della normativa che prevede la pubblicazione;
- tempestività = rispetto dei termini di invio assegnati dal servizio richiedente;
- semplicità di consultazione e comprensibilità = testi redatti in maniera tale da essere compresi da chi li riceve, attraverso l'utilizzo di un linguaggio comprensibile ed evitando espressioni burocratiche, abbreviazioni e termini tecnici;
- conformità alla disciplina relativa al trattamento dei dati personali = correttezza, completezza, pertinenza, non eccedenza dei dati personali pubblicati; divieto di pubblicazione di dati sensibili e giudiziari; sussistenza di una norma di legge o di regolamento che prevede la pubblicazione dei dati personali e correlativo obbligo di anonimizzare i dati rispetto ai quali non sussiste un obbligo normativo di pubblicazione.
- accessibilità = il decreto n. 33/2013 prevede "I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, resi disponibili anche a seguito dell'accesso civico di cui all'articolo 5, sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36,

del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità".

Nelle Linee guida adottate con deliberazione n. 1310/2016 l'ANAC, rimarcando l'importanza di assicurare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sui siti istituzionali (integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità), nelle more di una definizione di standard di pubblicazione sulle diverse tipologie di obblighi, da attuare secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. n.33/2013, con lo scopo di innalzare la qualità e la semplicità di consultazione dei dati, documenti ed informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" ha fornito, sin da subito, le seguenti indicazioni operative:

1. esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione: l'utilizzo, ove possibile, delle tabelle per l'esposizione sintetica dei dati, documenti ed informazioni aumenta, infatti, il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati, assicurando agli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili;

2. indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione: si ribadisce la necessità, quale regola generale, di esporre, in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione trasparente", la data di aggiornamento, distinguendo quella di "iniziale" pubblicazione da quella del successivo aggiornamento.

Particolare attenzione deve essere posta alla disciplina di cui all'art. 7-bis relativa al rapporto, sempre controverso, con le esigenze di riservatezza e tutela della privacy. In base al comma 1, la sussistenza di un obbligo di pubblicazione in "amministrazione trasparente" comporta la possibilità di diffusione in rete di dati personali contenuti nei documenti, nonché del loro trattamento secondo modalità che ne consentono la indicizzazione e la rintracciabilità secondo i motori di ricerca, purché non si tratti di dati sensibili e di dati giudiziari. Mentre, in presenza di obblighi di pubblicazione di atti o documenti previsti da (altre) norme di legge o regolamento, l'amministrazione deve rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione (comma 4); laddove, invece, l'amministrazione decide la pubblicazione di dati, documenti o informazioni non obbligatori per legge, deve provvedere alla anonimizzazione di tutti i dati personali (comma 3). I limiti della riservatezza affievoliscono con riguardo ai dati riguardanti i titolari di cariche politiche e i Responsabili (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 dell’Area 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 PTPCT 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 esaminare Livello dei Rischi, Misure per prevenzione rischi e elenco obblighi pubblicazione in materia di Trasparenza, utilizzare il seguente percorso:

[sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

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, in linea con le previsioni dell'A.N.A.C.

Il Regolamento in materia di accesso civico

In coerenza con il regolamento interno, infatti, così come suggerito nelle Linee guida dell'A.N.A.C. approvate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, che tiene conto anche dei chiarimenti operativi forniti con Circolare dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2 del 30.05.2017, ad oggetto: Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA), e della successiva circolare interpretativa integrativa n. 1/2019 del 28.6.2019, sono riportate di seguito le misure concernenti i profili procedurali e organizzativi adottati nell'ambito del "Regolamento per la Disciplina del Diritto di Accesso Civico, del Diritto di Accesso Generalizzato e del Diritto di Accesso Documentale" approvato con deliberazione consiliare n. 27 del 05/07/2018.

TRASMISSIONE DELL'ISTANZA

L'istanza può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal CAD, , sullo sportello telematico all'indirizzo

https://sportellotelematico.comune.sanvitodeinormanni.br.it/action:s_italia:accesso.civico;generalizzato

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 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 responsabile della pubblicazione provvederà all'istruttoria della pratica, alla immediata trasmissione dei dati, documenti o informazioni non pubblicate all'operatore e alla trasmissione entro 30 giorni degli stessi o del link alla sottosezione di amministrazione trasparente ove sono stati pubblicati; in caso di diniego esso va comunicato entro il medesimo termine di 30 giorni.

Laddove l'istante abbia indirizzato la richiesta di accesso civico in questione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, questi provvede a trasmetterla al responsabile della pubblicazione dei dati, il quale provvederà all'istruttoria e alla conclusione nel termine di 30 giorni dall'acquisizione dell'istanza al protocollo generale del Comune, dandone comunicazione anche al responsabile della trasparenza, il quale può sempre "richiedere agli uffici informazioni sull'esito delle istanze" (cfr. art. 5, comma 6, ultimo periodo).

In base al comma 10 dell'art. 5, in tali ipotesi il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza è obbligato ad effettuare la segnalazione di cui all'art. 43, comma 5 e, all'ufficio per i procedimenti disciplinari (ogni omissione di pubblicazione obbligatoria costituisce illecito disciplinare), nonché al vertice politico (Sindaco/Commissario Straordinario) e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

Nei casi di accesso civico generalizzato, invece, il responsabile dell'ufficio che detiene i dati o i documenti oggetto di accesso provvederà ad istruirla secondo i commi 5 e 6 dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, individuando preliminarmente eventuali controinteressati, cui trasmettere copia dell'istanza di accesso civico. Il controinteressato può formulare la propria motivata opposizione entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, durante i quali il termine per la conclusione resta sospeso; decorso tale termine l'amministrazione provvede sull'istanza (quindi, il termine di conclusione può allungarsi fino a 40 giorni).

Laddove sia stata presentata opposizione e l'amministrazione decide di accogliere l'istanza, vi è l'onere di dare comunicazione dell'accoglimento dell'istanza al contro interessato e gli atti o dati verranno materialmente trasmessi al richiedente non prima di 15 giorni da tale ultima comunicazione; vi è, dunque, uno sdoppiamento del procedimento sull'accesso civico: da un lato, il provvedimento di accoglimento nonostante l'opposizione del controinteressato, dall'altra la materiale messa a disposizione degli atti o dati che avverrà almeno 15 giorni dopo la comunicazione al contro interessato dell'avvenuto

accoglimento dell'istanza.

Ciò è connesso alla circostanza che, in base al comma 9 dell'art.5, in tale ipotesi (accoglimento nonostante l'opposizione) il controinteressato può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (comma 7), ovvero al difensore civico (comma 8).

LIMITI ED ESCLUSIONI

Preliminarmente va detto, che in base al comma 6 dell'art.5 "il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato"; inoltre "il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso devono essere motivati con riferimento ai casi e ai limiti stabiliti dall'art. 5-bis". Si può ragionevolmente ritenere che laddove si tratti di provvedimenti di accoglimento dell'istanza di accesso civico in assenza di soggetti controinteressati, la motivazione può essere effettuata con un mero rinvio alle norme di legge; in presenza di controinteressati, 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;

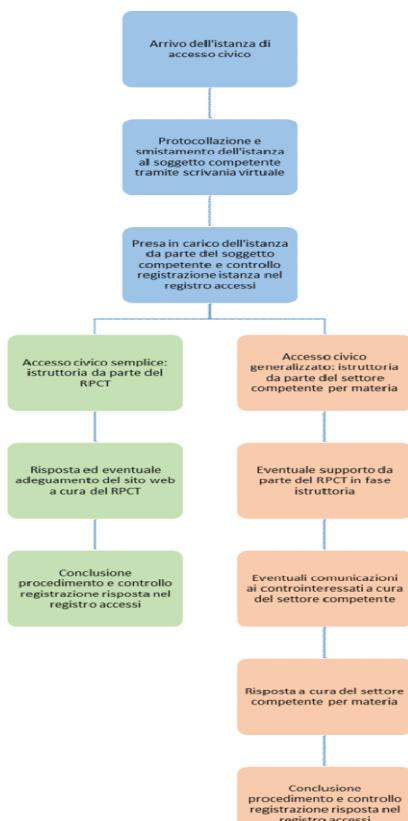
2) evitare un pregiudizio ad interessi privati:

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 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).

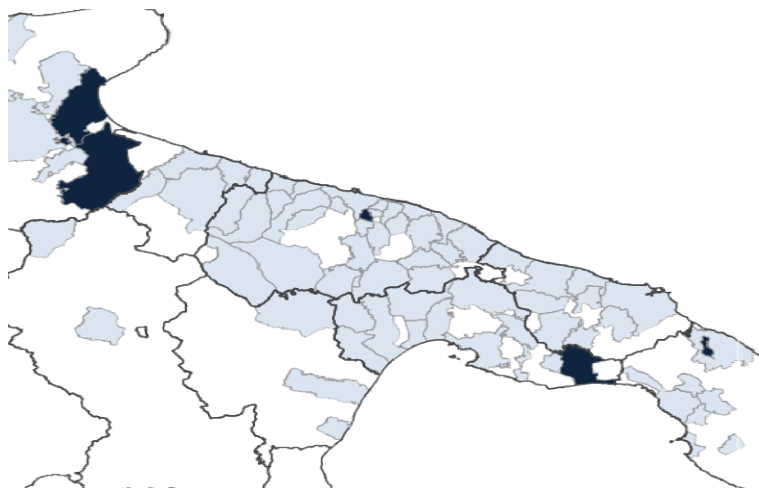
Rischio di contagio

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

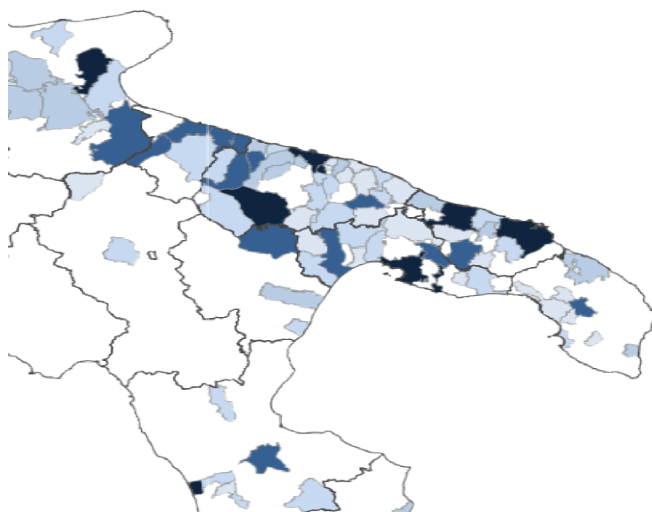
L'indicatore rileva se il Comune ha subito gli effetti di un provvedimento di scioglimento per mafia nell'anno di riferimento. L'indicatore, quindi, segnala una situazione di degrado istituzionale che contribuisce a determinare il rischio di corruzione.



Addensamento sotto soglia

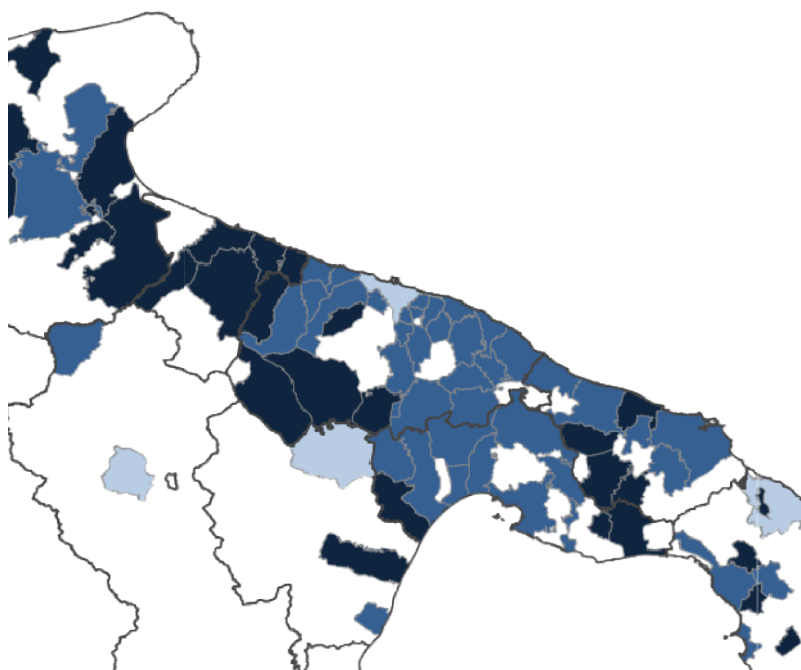
Rapporto tra il numero degli appalti con un importo a base d'asta compreso tra i 20.000 € e i 39.999 € e il numero degli appalti con un importo superiore ai 40.000 €. I dati sono tratti dalla Banca Dati nazionale dei contratti pubblici.

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.



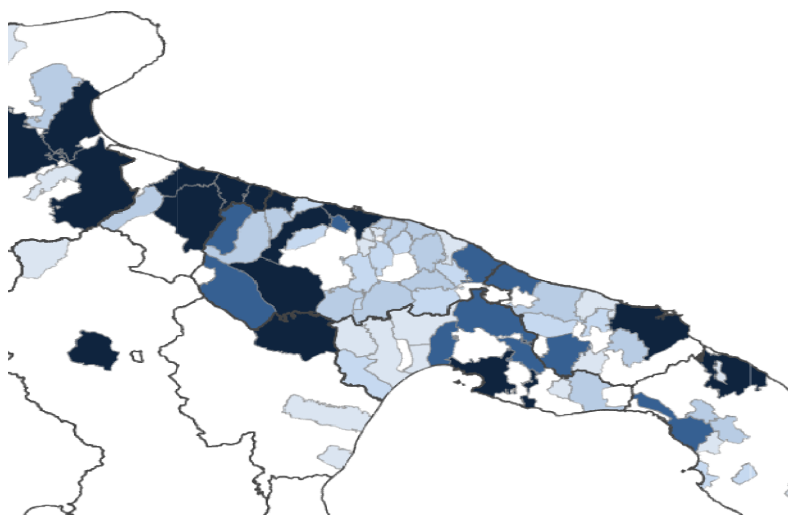
Reddito imponibile pro capite (Euro)

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



3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

In questa sezione viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione: organigramma; livelli di responsabilità organizzativa; fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e posizioni organizzative; ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio, altre specificità del modello organizzativo.

03.01 Sottosezione Struttura organizzativa

03.01.01 Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola nella macro e micro-organizzazione.

La macro-organizzazione rappresenta l'assetto direzionale dell'Ente e corrisponde alle strutture ricopribili con posizioni dirigenziali. La definizione della macro-organizzazione compete alla Giunta Comunale. Spetta inoltre alla Giunta Comunale la definizione delle funzioni da attribuire alle Posizioni organizzative.

L'istituzione delle Posizioni organizzative avviene con atto del Segretario Generale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai Responsabili 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/Responsabile P.O.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

Con deliberazione di Giunta Comunale n.103 del 27/07/2023 era stato adottato un nuovo assetto organizzativo dell'Ente prevedendo n.2 Servizi in posizione autonoma gestiti direttamente dal Segretario Generale e n.6 Settori affidati a Responsabili di EQ. previa individuazione degli stessi con i successivi Decreti Sindacali (n. 5- 6-7-8-9-10 del 31/10/2023), ai sensi di quanto disposto dal Regolamento sugli incarichi di EQ in applicazione del CCNL FL del 16/11/2022. Contemporaneamente con la stessa delibera di Giunta erano state aggiornate le linee funzionali dell'Ente ed il relativo organigramma a cascata per Settori, Servizi e Uffici che risultava così aggiornato:

1° SETTORE - “SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA” comprendente i seguenti servizi:

- Affari Legali e Sport comprendente la seguente Unità Operativa:
 - Servizi amministrativi e sport;
- Biblioteca e cultura comprendente la seguente Unità Operativa Pubblica istruzione,- Biblioteca, Beni culturali e museali
- Servizi Sociali comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Anziani, disabili, minori, famiglie
 - Servizio Sociale Professionale

2° SETTORE - “SERVIZI AL CITTADINO E SMART ECONOMY” comprendente i seguenti servizi:

- Servizi per la Transizione al digitale ed E-Government comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Innovazione tecnologica e servizi informatici e Pnrr Digitale
 - URP e Servizi turistici
 - Protocollo e Notifiche
- Servizio Suap e Commercio, Sviluppo produttivo, Verde pubblico e Cimitero comprendente le seguenti Unità Operative:
 - SUAP e Sviluppo Economico
 - Commercio, Artigianato, Agricoltura
 - Verde Pubblico
 - Cimitero
- Servizi Demografici e Statistici comprendente la seguente Unità Operativa:
 - Demografici, Statistici, Toponomastica

3° SETTORE - “SERVIZI FINANZIARI E ATTUAZIONE PROGRAMMA DI GOVERNO” comprendente i seguenti servizi:

- Bilancio, Finanze, Contabilità Generale e Controllo di Gestione comprendente le seguenti Unità Operative:
 - Programmazione, Gestione, controllo e salvaguardia degli equilibri di bilancio
 - Gestione giuridica ed economica del personale

- Economato e provveditorato
- Servizio Tributi comprendente la seguente Unità Operativa:
- Gestione e riscossione dei Tributi, Contenzioso Tributario

4° SETTORE - “ URBANISTICA E IGIENE URBANA ” comprendente i seguenti servizi:

- Pianificazione Urbanistica ed Edilizia comprendente le seguenti Unità Operative:
- Urbanistica e valorizzazione territoriale
- Edilizia privata e fonti rinnovabili
- Igiene Urbana comprendente l'Unità Operativa:
- Igiene Urbana

5° SETTORE - “SICUREZZA CIVICA E AMBIENTALE” comprendente il servizio:

- Polizia Locale e Amministrativa comprendente le Unità Operative:
- Polizia Locale e Segnaletica
- Polizia Amministrativa
- Protezione Civile e Randagismo.

6° SETTORE “ LAVORI PUBBLICI ” comprendente i seguenti servizi:

- Opere Pubbliche , Paesaggio e PNRR comprendente le seguenti Unità Operative:
- Opere pubbliche e Paesaggio
- PNRR , Rendicontazione e Inventariazione Patrimonio Comunale .
- Manutenzioni e Gestione impianti comunali comprendente la seguente Unità Operativa :
- Manutenzione e gestione impianti comunali.

La citata delibera n. 103/2023 era stata successivamente integrata dalla:

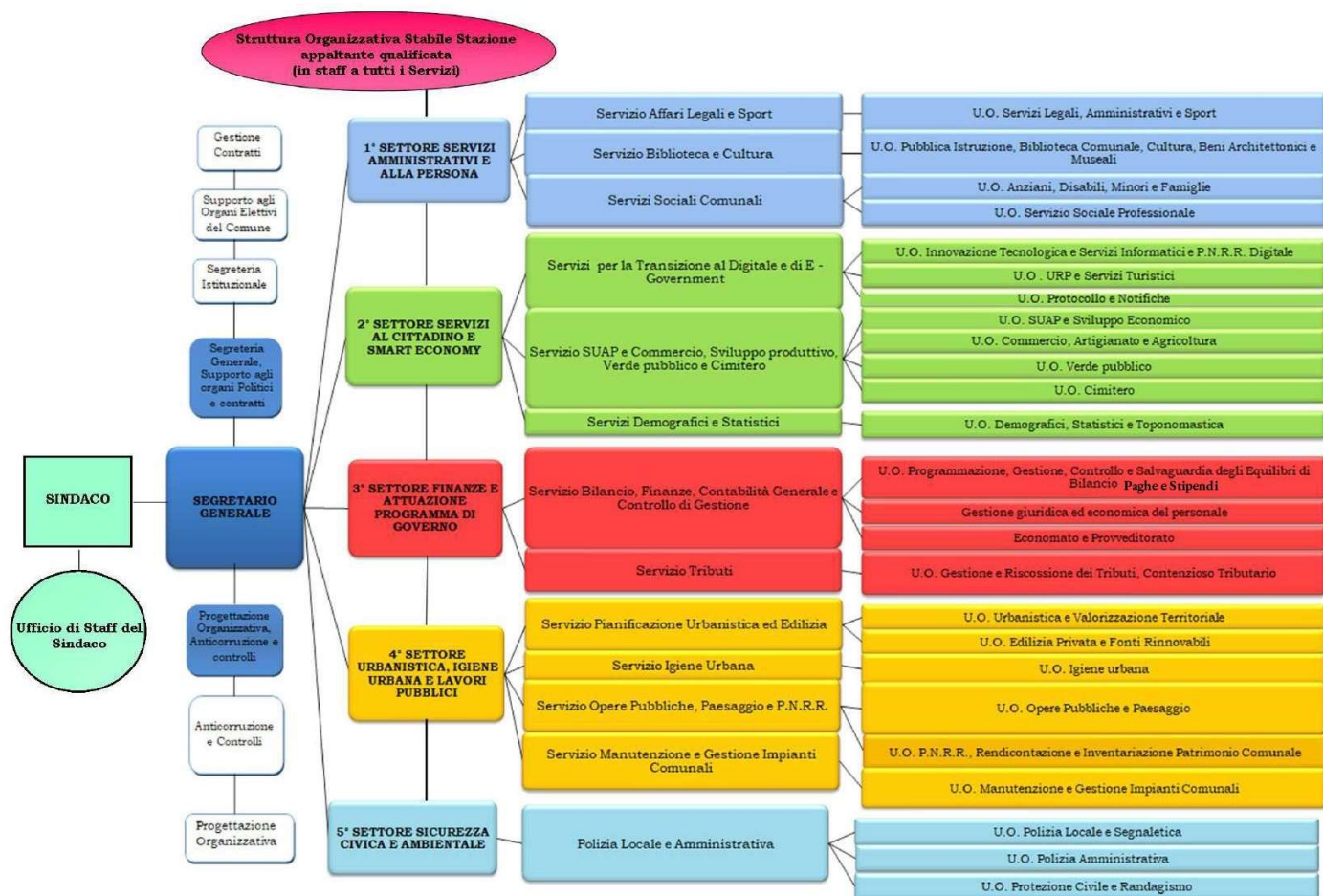
- Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 23/02/2024 che ha istituito la struttura organizzativa stabile per la qualificazione della stazione appaltante finalizzata alla gestione delle procedure di gara e dei contratti pubblici ai sensi del D. Lgs. n. 36/2023. La Struttura Organizzativa Stabile è formata dalle risorse umane da utilizzare al 50% che risultano incasellate, giusta DGC n. 103/2023,

nel Settore 4° SERVIZI TECNICI, nel Settore 6° LAVORI PUBBLICI e nel Settore 1° SERVIZI AMMINISTRATIVI E ALLA PERSONA appartenenti all'area dei Funzionari e degli Istruttori, con l'integrazione di altre tre unità ricomprese in altri Settori aventi competenze giuscontabili e digitali e nello specifico n. 1 funzionario e n. 2 istruttori. La suindicata Struttura si colloca nell'articolazione organizzativa dell'Ente in staff a tutti i Servizi presenti nell'organigramma comunale con funzioni attinenti agli ambiti (progettazione tecnico-amministrativa e affidamento procedure/esecuzione dei contratti) e settori (lavori/servizi e forniture) di qualificazione;

- Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 12/03/2024 che ha istituito l'ufficio di staff ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000. Sarà, quindi, conferito un incarico a tempo determinato part time (18h/settimanali) ad un soggetto per lo svolgimento delle funzioni di supporto che avrà durata fino al 31/12/2024 e comunque non eccedente la durata del mandato del Sindaco, da collocare appunto, nell'Ufficio di Staff per lo svolgimento delle funzioni di supporto e lo stesso sarà inquadrato nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni con il profilo di Funzionario "Specialista della comunicazione istituzionale" come definito dall'art.18/bis, 5° comma lett. a) del CCNL 21/05/2018 e, in ragione della professionalità richiesta, con applicazione dell'art. 90, comma 3 del TUEL e dell'art. 34 del vigente Regolamento dell'Ente sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Successivamente in data 23/07/2024 con delibera di Giunta n. 112/2024 si è nuovamente proceduto a modifica accorpando il 4 e 6 settore redistribuendo le relative funzioni con un nuovo riassetto organizzativo come di seguito dettagliato:

Di seguito la nuova Macro Organizzazione adottata dall'ente.



03.01.02 Profili Professionali e Dotazione organica

In coerenza con il CCNL 2019-2021, recentemente sottoscritto, il nuovo sistema di classificazione è 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 al 01/01/2025 nelle aree per come previsto dalla tabella B allegata al CCNL FL 16.11.2022, risulta essere il seguente:

AREA (CCNL FL 16/11/2022 ART.12)	EX- CATEGORIA CONTRATTUALE	Nr. Posti (al 01/01/2025)	NOTE
AREA DEGLI OPERATORI	CAT.A	3	
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	CAT.B	8	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	CAT.C	32	
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	CAT.D	15	Comprensiva n. 1 unità in aspettativa

Per consultare la Dotazione Organica del Comune di San Vito dei Normanni utilizzare il seguente percorso:

Sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali

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 San Vito dei Normanni, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento: a. alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b. alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c. ai singoli dipendenti (Responsabili, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale); d. al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente.

Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei

gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

Per valutazione si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento. Misurazione e valutazione della performance sono attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance. Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere e approfondire le criticità rilevate per migliorarsi nell'anno successivo.

La valutazione della performance organizzativa e individuale, per i profili professionali dell'Ente, è di competenza:

- a) del Sindaco per il Segretario Generale;
- b) dell'OdV e del Sindaco per i Responsabili titolari di E.Q.;
- c) dai titolari di E.Q. per il restante personale.

La misurazione della performance organizzativa viene definita dall'Organismo in base a tre diverse unità di analisi: a) amministrazione nel suo complesso (ricomprende tutti i settori, i servizi e le U.O. sia semplici che complesse); b) singole unità organizzative dell'amministrazione (i settori separatamente intesi); c) processi e progetti.

Il nucleo centrale della performance organizzativa, oggetto di misurazione da parte dell'Organismo, utile a determinare le capacità gestionali e il controllo, è costituito in particolare dalle dimensioni di efficienza ed efficacia dei processi.

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, in altre parole, il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

A tali fini le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- a) risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b) contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c) capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i Responsabili 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 Il Segretario Generale la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;
- risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Responsabile 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 restante personale, 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 E.Q., 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 2019-2021.

("Regolamento Comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito e premio", come modificato nelle parti: "Modalità di graduazione delle posizioni organizzative" e "Sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale (SMIVAP)". con Deliberazione della G.M. n. 172 del 21/12/2017).

03.02 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto

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 San Vito dei Normanni;
- 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 ed al Lavoro da remoto

Il Comune di San Vito dei Normanni 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. Malgrado nel previgente quadro normativo, il lavoro agile sia stato praticato prevalentemente come specifica forma di tutela per i lavoratori "fragili", prevedendo, per tale categoria di dipendenti, lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso modalità ritenute flessibili, nel quadro odierno, alla luce della ultima direttiva ministeriale del 29/12/2023, ed essendo ormai superata la contingenza pandemica (OMS del 05/05/2023), l'Ente, a seguito di impegno assunto al tavolo negoziale del 23/11/2023 con la sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo valido per il triennio 2024/2026, ha provveduto all'approvazione del nuovo regolamento per il lavoro agile (approvato con Delibera di G.C. n. 57 del 24/04/2024).

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.

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 e per il Lavoro da remoto nel
Comune di San Vito dei Normanni

Nel corso del 2021 sono state adottate le linee guida per la disciplina del lavoro agile nella PA. Le suddette linee guida sono rivolte alle pubbliche amministrazioni e agli altri enti ad

esse assimilati tenuti a prevedere misure in materia di lavoro agile, con l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparenti, favorisca la produttività e l'orientamento ai risultati, concili le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell'equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Con riferimento ai lavoratori fragili del settore pubblico, il Dipartimento della Funzione pubblica, il 30 giugno 2022, ha precisato che la flessibilità per l'utilizzo del lavoro agile per il pubblico impiego, evidenziata già nella circolare del 5 gennaio 2022, consente di garantire ai lavoratori fragili della PA la più ampia fruibilità di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Sarà quindi il Responsabile responsabile a individuare le misure organizzative che si rendono necessarie, anche derogando, ancorché temporaneamente, al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'art. 263 del D.L. 34/2020 ha disposto che le pubbliche amministrazioni elaborino, entro il 31 gennaio di ciascun anno, il Piano organizzativo del lavoro agile prevedendo che possa avvalersi della modalità agile per lo svolgimento della prestazione lavorativa almeno il 15 per cento del personale (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 60 per cento). Al riguardo, il Ministro per la pubblica amministrazione ha approvato, con decreto del 9 dicembre 2020 le Linee guida che indirizzano le pubbliche amministrazioni nella redazione del suddetto Piano.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano (percentuale così ridotta dall'art. 11-bis del D.L. 52/2021, in luogo dell'originario 30 per cento).

Si segnala che il decreto semplificazioni (D.L. 76/2020) specifica che il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Sul punto si segnala che le Linee guida emanate dalla Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche rimandano alla regolamentazione della

contrattazione collettiva, nonché alla disciplina da prevedersi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, come nel caso del Comune di San Vito dei Normanni, invece, il POLA è assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (D.P.R. 81/2022).

L'Amministrazione descrive in modo sintetico le scelte organizzative che intende operare per promuovere il ricorso al lavoro agile; in particolare, in questa sezione del Piano, vengono definite le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, che l'Amministrazione intende attuare.

Gli obiettivi principali che l'amministrazione intende perseguire, pertanto, con l'attuazione del lavoro agile riguardano:

- promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro volta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti, nonché l'auto-organizzazione delle modalità esecutive per il raggiungimento dei risultati pianificati;
- realizzare una maggiore conciliazione dei tempi vita lavoro;
- ottimizzare la diffusione e l'utilizzo di tecnologie e competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Con la Direttiva del 29/12/2023 - Ministro per la Pubblica Amministrazione - si mira a trasformare questa modalità da strumento emergenziale a strumento organizzativo regolare, inserendola in maniera strutturata all'interno delle dinamiche lavorative delle pubbliche amministrazioni.

Le nuove linee guida, firmate dal Ministro Zangrillo, pongono un accento significativo sulla flessibilità lavorativa e sulla tutela dei lavoratori con esigenze particolari.

La direttiva evidenzia la necessità di garantire ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello

svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, lasciando ai Responsabili delle pubbliche amministrazioni il compito di identificare le misure organizzative necessarie per attuare queste disposizioni.

L'Ente con regolamento sopra citato si è adeguato a questa direttiva

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 San Vito dei Normanni ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell'Ente.

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 organizzatisu

turni non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi ha permesso al Comune di San Vito dei N. 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 decisioni motivate anche eventualmente discostandosi dai parametri sotto indicati:

Attività	Parametro	
Parzialmente Smartabili 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 Responsabile/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 economica e previdenziale del personale	Gestione economica e previdenziale del personale	0,5 - 1
Gestione giuridica	Gestione giuridica del personale	Gestione giuridica del personale	1 - 1

del personale Gare e contratti	Gare e contratti	Gare e contratti	1 – 1
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	Servizi Istituzionali	Servizi Istituzionali	0,5 – 1
	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	1 – 1
	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 – 1
Area Servizi alla Persona	Servizi Sociali – Servizi scolastici	Servizi Sociali – Servizi scolastici	1 – 1
	Cultura e Sport	Cultura e Sport	1 – 1
Segretario Generale	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli	1 – 1

Naturalmente, tenuto conto della cornice normativa vigente e della necessaria coerenza ed interdipendenza con gli strumenti di programmazione strategica e operativa dell’Ente, la mappatura e la strutturazione dei Team Smart potranno essere aggiornate all’occorrenza.

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 E.Q.. 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'	Responsabile / 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
COMPORTAMENTI DA OSSERVARE		
COMUNICAZIONE	Responsabile / 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 San Vito dei Normanni, 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, già avviato nel corso degli anni precedenti, verrà ulteriormente accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse, migliorando la qualità e l'efficienza dell'azione amministrativa.

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;

3) Salute digitale

L'Ente, nel chiaro intendo di offrire soluzioni “*smart*” al cittadino, ed in linea con le sempre maggiori esigenze di innovazione tecnologica, procederà ad ottimizzare:

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 San Vito dei Normanni, 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.

L'Ente ha già avviato un processo di sostituzione degli strumenti informatici (pc, gruppi di continuità divenuti obsoleti) del personale dipendente, per la gran parte delle postazioni di lavoro, contenendo in tal modo il rischio che eventuali sbalzi di tensione possano causare guasti e soprattutto la perdita di dati.

Da Gennaio 2025 la migrazione in cloud del software integrato informatico in uso all'ente ne consentirà l'accesso anche da postazioni non fisse.

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 2024: CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI			Target 2025
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale	
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale	
	3) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante	
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	4) % Responsabili/posizioni organizzative E.Q. che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno		20%
	5) % Responsabili/posizioni organizzative E.Q. che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale		100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	6) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno		20%
	7) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi		100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	8) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno		25%
	9) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione		8%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie		90%

Requisiti Tecnologici

Il Comune di San Vito dei Normanni adotta tutti sistemi informatici in cloud disponibili sulla rete internet e accessibili da remoto con meccanismi di sicurezza certificati. Ciò ha consentito 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 con un alto livello di sicurezza.

Nei casi in cui però è necessario consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede sarà predisposto un collegamento effettuato mediante VPN criptata che consente di mantenere i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate.

Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori del Consiglio, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

Il Comune di San Vito dei Normanni dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software in cloud certificati AGID e accessibili da internet;

- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

Percorsi Formativi del Personale e titolare di P.O.

Nel 2025 si effettuerà formazione anche sul lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato, a valere sul relativo capitolo di spesa, al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi, si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta indispensabile anche per i Responsabili, 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 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 PIAO 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 dall'art. 66 del

CCNL 2019 - 2021, 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 San Vito dei Normanni, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

Le specifiche condotte connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, che integrano gli obblighi di comportamento in servizio previsti dal sopra citato Codice di comportamento, sono le seguenti:

- a) Reperibilità del lavoratore agile durante le fasce di contattabilità, tramite risposta telefonica o computer;
- b) Diligente cooperazione all'adempimento dell'obbligo di sicurezza;
- c) Rendicontazione giornaliera dell'attività svolta, in un'ottica di miglioramento della pianificazione, dell'accountability e di responsabilizzazione verso i risultati.

Preme rilevare che con Deliberazione di Giunta Municipale n. 57 del 24.04.2024, l'Amministrazione Comunale, nel recepire quanto deciso in occasione degli incontri di Delegazione Trattante del 28/02/2024 e del 18/04/2024 provvedeva ad approvare il Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza (Lavoro Agile e Telelavoro) per il personale del Comune di San Vito dei Normanni, andando a modificare, di fatto, la presente Sottosezione 03.02. "Organizzazione del Lavoro Agile e del Lavoro da remoto" del PIAO approvato con atto giuntale n.11 del 29/01/2024 e successivamente modificato con DGC n.37 del 21/03/2024. Si riporta di seguito il relativo link:

https://www.comune.sanvitodeinormanni.br.it/amministrazione/attivita/statuto-e-regolamenti/item/regolamento-sullo-svolgimento-del-lavoro-a-distanza-lavoro-agile-e-telelavoro?category_id=10668

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 2025-2027 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla

modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale dovranno rispondere più ad esigenze strategiche che contingenti, prefigurando le professionalità e i ruoli del futuro che, alle capacità tecniche, dovranno affiancare capacità organizzative, relazionali e attitudinali con anche competenze trasversali rispetto a diversi ambiti di lavoro.

In secondo luogo, sarà necessario proseguire nella riflessione sul sistema di reclutamento del personale dipendente e Responsabile al fine di una sua semplificazione e maggiore adeguatezza ai nuovi fabbisogni come sopra sinteticamente delineati. Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città. A ciò si aggiunge il ruolo e, quindi, l'impegno che il Comune di San Vito dei Normanni ha nell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR prevede un ampio programma di riforme, ritenute necessarie per facilitare la sua attuazione e contribuire alla modernizzazione del Paese e all'attrazione degli investimenti, tra cui la Riforma della Pubblica amministrazione, alla cui realizzazione concorrono, tra gli altri, anche i Comuni.

Per la riuscita degli interventi del PNRR sarà fondamentale che ogni ente sappia cogliere le opportunità adattandole alle esigenze del proprio territorio secondo un principio di sussidiarietà e che sia assicurato il coordinamento e il monitoraggio attento dell'avanzamento degli stessi al fine del rispetto della tempistica estremamente ristretta prevista per la loro realizzazione. Sono evidenti la complessità, peculiarità ed eccezionalità di tutte le attività necessarie per la presentazione dei progetti di candidatura per accedere ai finanziamenti previsti nel PNRR, nonché delle relative fasi di gestione amministrativa e finanziaria, progettazione esecutiva, realizzazione, monitoraggio, rendicontazione degli stessi. Tutto ciò ha un significativo impatto sull'attività amministrativa, tecnica, finanziaria dell'ente.

Il fabbisogno di personale 2025-2027, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora

nel prossimo triennio 2025-2027.

Per il dettaglio sulla stessa, si rimanda al Piano del fabbisogno del personale 2025-2027 allegato al presente piano e che viene aggiornato in coerenza con il Dup 2025 -2027 e che viene approvato contestualmente.

Per consultazioni inerenti al Fabbisogno del Personale (All.to A3) utilizzare il seguente percorso: [Sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

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 dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

Nel Comune di San Vito dei Normanni, con riferimento agli anni 2020 e 2021, attesa la situazione contingente dell'Amministrazione, che computa – in ottemperanza alla normativa in materia – solo n. 5 Responsabili P.O. a tempo indeterminato e considerata altresì l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale Responsabile è avvenuta solo molto parzialmente. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Posizione Organizzativa, che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento PO attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Sindaco deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento del personale. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto

previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.... (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Responsabile del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2019. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

03.03.03 Piani formativi

Il Piano formativo 2025/2027 del Comune di San Vito dei Normanni è proposto in coerenza con quanto delineato dalle Direttive Ministeriali (Sen. P. Zangrillo):

- del 23 marzo 2023: "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*" (PNRR).
- del 28 novembre 2023: "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*".
- del 14 gennaio 2025: "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

Le direttive ministeriali citate riconoscono la formazione e lo sviluppo delle competenze del personale come elementi fondamentali per la modernizzazione della pubblica amministrazione.

La conoscenza, l'accrescimento delle abilità e delle capacità professionali dei dipendenti pubblici, rappresentano il principale strumento per generare valore pubblico. Una pubblica amministrazione capace di investire nella crescita professionale del proprio personale sarà in grado di offrire servizi migliori, più efficienti e maggiormente rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese.

Il Comune di San Vito dei Normanni, pertanto, nell'intento di dare prosecuzione a quel necessario processo di modernizzazione e rinnovamento della pubblica amministrazione, si pone obiettivi per promuovere una partecipazione proattiva di tutto il personale dipendente alle attività formative progettate, fondata sulla condivisione. La progettazione delle attività, sulla scorta di quanto prudentemente evidenziato dalle richiamate Direttive Ministeriali, deve prevedere:

- a) la partecipazione dei Responsabili di Settore e dei Funzionari di E.Q. ad iniziative di formazione volte a rafforzare le competenze trasversali o *soft skills*, quelle relative alla valutazione della performance, alla gestione dei progetti e dei finanziamenti e più in generale le competenze abilitanti processi di transizione digitale, ecologica e amministrativa in linea con le finalità del PNRR.
- b) la definizione, anche a seguito di confronto informale con il personale assegnato, di piani formativi individuali su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale. I piani formativi individuali devono essere definiti dal Responsabile di Settore d'intesa col Segretario Generale dell'Ente in coerenza con gli obiettivi strategici e dell'annuale valutazione individuale della performance.
- c) la formazione di tutto il personale dipendente deve essere pari a 40 ore annue (giusta Direttiva Ministeriale del 14 gennaio 2025).

Tenuto conto di tale quadro generale e degli obiettivi strategici dell'Ente, gli ambiti formativi ritenuti prioritari riguardano l'accompagnamento del personale allo sviluppo di competenze specialistiche in linea con l'evoluzione del quadro normativo degli Enti locali e della necessità di assicurare nuove competenze specie in ambito digitale e in ordine alle cosiddette *soft skills*. Gli obiettivi principali del presente Piano sono i seguenti:

1. soddisfare i fabbisogni formativi e di aggiornamento dei singoli dipendenti;
2. sostenere l'introduzione di innovazioni e di miglioramenti all'interno dell'Amministrazione;
3. utilizzare efficacemente le tecnologie e gli strumenti ICT (Information and Communications Technology) rispondenti alle mutate modalità di erogazione dei servizi;
4. accrescere il livello generale di Accountability ovvero il senso di responsabilità e di fiducia;
5. sviluppare, in linea con il ruolo organizzativo ricoperto:
 - le competenze strategiche, identificate in quelle manageriali;
 - le competenze trasversali, comuni a tutto il personale;
 - le competenze tecnico-specialistiche;
 - le competenze legate alla promozione del benessere organizzativo nell'Ente.

L'obiettivo generale è quello di incrementare le opportunità formative a disposizione dei dipendenti promuovendo una fruizione consapevole e motivata, in una prospettiva di innovazione e di progressivo efficientamento delle attività della pubblica amministrazione. I temi individuati sono diretti a rafforzare le competenze del personale nelle sfide poste dal PNRR e dalla costante evoluzione digitale dei processi.

Le tipologie di formazione sulle quali si concentreranno le risorse sono:

- formazione trasversale (a diversi Settori dell'Ente e/o a diversi profili all'interno dell'Ente);
- formazione tecnico-specialistica (partecipazione di singoli dipendenti o responsabili nell'ambito di un medesimo Settore);
- formazione obbligatoria (per tutto il personale dipendente)
- formazione e affiancamento del personale neo-assunto.

In particolare:

<u>Formazione Trasversale</u>						-	<u>Area</u>				<u>Totale Partecipanti (presunti)</u>
<u>Area di Competenza</u>	<u>Area Tematica</u>	<u>Settore</u>	<u>Ente Erogatore</u>	<u>Ore</u>	<u>Modalità</u>	<u>Tempi di Erogazione</u>	<u>Funzionari ed E.Q.</u>	<u>Istruttori</u>	<u>Operatori Esperti</u>	<u>Operatori</u>	
Transizione amministrativa: sviluppo di	Codice Appalti (RUP, Direttore esecuzione, affidamenti, procedure di gara, ecc.)	Tutti	da definire	/	Webinar/ presenza	Annuale	x	x			47
	Procedimenti amministrativi	Tutti	da definire	/	Webinar/ presenza	Annuale			x		8

competenze contabili e giuridico-amministrative	Contabilità (gestione bilancio, impegni di spesa, liquidazioni, variazioni e gestione capitoli, ecc.)	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x		40
	Privacy e accesso agli atti	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			47
	Ordinamento degli enti locali	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x	x	43
	Lingua Inglese	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58
	Gestione documentale	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x	x	43
Competenz e di Leadership e Soft Skills	Organizzazione delle attività (programmazione, attenzione al processo, ecc.)	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				15
	Comunicazione al cittadino: capire il contesto e interagire	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x		40
	Competenze legate alla promozione del benessere organizzativo nell'Ente	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			47
	Flessibilità, autonomia, problem solving, tenuta emotiva	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58
	Propensione all'innovazione e al cambiamento	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58
	Lavoro per obiettivi, metodologie condivise per la valutazione della performance	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				15
Transizion e digitale: sviluppo di competenze informatiche	Competenze digitali per le PA	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x		40
	Cybersecurity	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				
	Linee Guida AGID per la formazione, gestione, fascicolazione, classificazione e conservazione dei documenti informatici	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x		40
	Contenuti del Piano triennale per l'informatica nella P.A.	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				
	Codice dell'amministrazione digitale e relativi provvedimenti attuativi	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x			32
	Attuazione dei progetti PNRR di PADigitale	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				15
Transizion e ecologica: sviluppo di competenze per lo sviluppo sostenibile e la transizione ecologica	Il clima che cambia e le conseguenze per le città	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale			x	x	11
	Quadro normativo, aggiornamenti e operatività delle comunità energetiche	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x		40
	Le strategie di mobilità sostenibile per la neutralità carbonica	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x	x	x	43
	Il contrasto alla Povertà Energetica per una transizione equa ed inclusiva	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				15
Competenz e relative ai valori e ai principi: pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza	Diffusione della cultura delle pari opportunità e dell'inclusione in Comune	Tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58

Settore nei propri servizi, come momento di condivisione e trasferimento di competenze, anche avvalendosi di personale interno qualificato in possesso di competenze specifiche in relazione alle materie oggetto della formazione.

Per ciò che concerne la formazione “esterna”, sarà privilegiato il ricorso alle offerte formative della SNA rese a titolo gratuito, all’offerta ValorePA di INPS, anch’essa senza oneri per le amministrazioni, all’offerta messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso la piattaforma Syllabus. Tale piattaforma consente di effettuare un’analisi iniziale delle competenze del personale, individuando le aree di miglioramento e proponendo corsi specifici. (Per i neoassunti, si tradurrebbe nella possibilità di accedere a moduli formativi che spaziano dalle competenze di base - come l’uso degli strumenti digitali - a tematiche più avanzate, come la leadership e la trasparenza amministrativa).

Per le ulteriori attività, con particolare riferimento a quelle dell’area della formazione specialistica, saranno realizzati affidamenti a titolo oneroso a soggetti specializzati, nelle forme consentite dalla norma. Particolare attenzione verrà posta allo sviluppo di forme di collaborazione, sotto forma di protocolli d’intesa e convenzioni, con le Università che offrono percorsi di approfondimento sulle tematiche di interesse, favorendo in tal modo un proficuo scambio tra competenze didattiche ed esperienziali.

Il processo di autorizzazione per la partecipazione ad eventuali percorsi formativi esterni, a pagamento, differisce tra *“funzionari”* e *“non funzionari”*.

- Per i Responsabili di Settore, il processo inizia con la richiesta avanzata al Segretario Generale, il quale, compatibilmente con la capienza finanziaria e con gli obiettivi strategici, ne autorizza la fruizione.
- Per il rimanente personale, il dipendente propone percorsi formativi al proprio Responsabile; accertata la copertura finanziaria e la compatibilità con il piano della formazione, viene autorizzato e si iscrive al corso scelto. Al termine del corso, trasmette l’attestato di partecipazione all’Ufficio Segreteria Istituzionale e al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane .

I dipendenti che partecipano a corsi esterni sono tenuti a condividere, entro 10 giorni dallo svolgimento dell’evento formativo, materiali didattici e contenuti con i colleghi del proprio servizio tramite un momento formalizzato di esposizione dei contenuti. Tali attività saranno oggetto di verifica e monitoraggio.

Formazione Tecnico - Specialistica						Area				Totale Partecipanti (presunti)
Area Tematica	Settore	Ente Erogatore	Ore	Modalità	Tempi di Erogazione	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	
Cultura e Servizi Sociali	1	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x		7
Contenzioso	1	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Gare e Affidamenti	1	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			4
Norme ed adempimenti relative alle diverse consultazioni elettorali	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			3
Normativa in materia di Edilizia Produttiva	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Banche dati: interoperabilità e open data	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Cloud e infrastrutture	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				1
Normativa in materia di commercio e attività produttive	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			3
Linee Guida di design dei siti web e portali comunali	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
La figura del Responsabile per la transizione al digitale: competenze ruolo e funzioni del RTD	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Normativa in materia di Concessioni Demaniali, mercati, fiere e posteggi isolati	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			3
Gare e Affidamenti	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			4
Contenuti del Piano Strategico del Commercio	2	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			3
Aggiornamenti annuali sul bilancio, rendiconto e fondo risorse decentrate	3	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			6
La gestione contabile dei professionisti	3	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x			1
La gestione dell'Iva negli enti locali	3	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x			3
Normativa in materia di Tributi	3	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			4
Rifiuti	4	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Edilizia Privata ed Urbanistica	4	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale		x			3
Gare e Affidamenti	4	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			4
Procedure riguardanti il PNRR	4	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x				2
Paesaggio, Procedure VAS, VIA	4	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			2
Approfondimenti sugli accertamenti anagrafici	5	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			6
Normativa in materia di Randagismo	5	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			3
Occupazioni con dehors	5	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x			5

Formazione Obbligatoria						Area				Totale Partecipanti (presunti)
Area Tematica	Settore	Ente Erogatore	Ore	Modalità	Tempi di Erogazione	Funzionari ed E.Q.	Istruttori	Operatori Esperti	Operatori	
Anticorruzione e trasparenza	tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58
Sicurezza sul lavoro ex D.lgs. 81/2008	tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58
Privacy e Trattamento dei dati	tutti	da definire	/	Webinar/presenza	Annuale	x	x	x	x	58

Il valore indicato nella casella “*Totale Partecipanti - Presunti*” rappresenta il numero potenziale di coloro i quali potrebbero accedere ad un determinato corso di formazione - individuato da ciascun Responsabile di Settore ovvero proposto dal singolo dipendente sulla base del piano formativo individuale - e rientrante “*nell'Area Tematica*” stabilita in fase di programmazione (come da Tabelle riportate).

Sarà poi cura dei singoli Responsabili stabilire, in base alle effettive esigenze dei vari servizi, quali e quanti dipendenti appartenenti alla propria unità organizzativa (siano essi Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori) seguiranno il corso di formazione individuato. Tale impostazione risulta funzionale al fine di garantire la rotazione del personale in ordine alla frequentazione dei vari corsi, tenuto conto dell'esigenza di assicurare una sostanziale omogeneità dei temi trattati a tutto il personale dipendente.

Il budget relativo alla formazione a catalogo verrà stabilito ogni anno in sede di programmazione del Piano:

- una quota viene assegnata alla formazione trasversale ovvero pianificata per più Settori dell'Ente;
- una quota ripartita tra i vari Settori sulla base del numero di dipendenti assegnati.

Complessivamente, il monte ore annuo garantito a ciascun Responsabile di Settore e a ciascun dipendente è di 40 ore per il 2025.

Formazione del personale neoassunto. Onboarding.

L'importanza della formazione per i neoassunti è un tema di crescente rilevanza, specialmente alla luce della recente Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, che sottolinea la necessità di un adeguato supporto formativo per facilitare l'inserimento dei nuovi dipendenti. La formazione non è solo un obbligo normativo, ma rappresenta un diritto fondamentale per i lavoratori, contribuendo in modo significativo alla loro valorizzazione e al miglioramento dell'efficienza amministrativa.

Per i neoassunti, è cruciale, pertanto, ricevere gli strumenti di base che consentano loro di orientarsi efficacemente all'interno della struttura organizzativa. Questo approccio formativo deve includere una panoramica delle funzioni e dei processi interni, nonché delle normative specifiche

che regolano l'operato degli enti locali. La Direttiva Zangrillo evidenzia come la formazione debba essere pianificata in modo strategico, promuovendo così una cultura del miglioramento continuo e dell'aggiornamento professionale. In un contesto in continua evoluzione, caratterizzato da sfide come la digitalizzazione e l'implementazione di pratiche ecologiche, la formazione deve essere dinamica e adattabile.

La Direttiva Zangrillo pone l'accento sulla necessità di sviluppare competenze funzionali alla transizione digitale e amministrativa, rendendo la formazione un elemento chiave per affrontare le nuove esigenze del settore pubblico. I programmi formativi devono quindi essere progettati per rispondere alle specifiche esigenze degli enti locali, garantendo che i neoassunti possano acquisire le competenze necessarie per operare in modo efficace e responsabile.

Relativamente alla formazione prevista per il personale neo assunto, nel Comune di San Vito dei Normanni, si prevede di realizzare un “*Onboarding Kit*” che punta a facilitare l'adattamento e l'integrazione dei nuovi dipendenti nel contesto lavorativo. Tale strumento in formato digitale è un modo innovativo e pratico per facilitare l'ingresso dei nuovi dipendenti nell'organizzazione.

I principali vantaggi sono:

1. Accessibilità: Essendo completamente digitale, il kit è facilmente accessibile da qualsiasi dispositivo (computer, tablet, smartphone), permettendo ai nuovi assunti di consultarlo quando necessario.
2. Personalizzazione: Il kit fornisce tutti gli strumenti essenziali per conoscere l'ente: documenti informativi sull'organizzazione, manuali operativi, politiche interne.
3. Autonomia nell'apprendimento: I neoassunti possono seguire il materiale a loro ritmo, accelerando il processo di adattamento senza essere sopraffatti da troppe informazioni in un colpo solo.

Il kit diventa quindi un punto di riferimento continuo, utile per chiunque stia iniziando la propria carriera nell'ente, ed è fondamentale per dare un'impronta positiva all'esperienza del neoassunto.

In conclusione, la formazione dei neoassunti negli enti locali non è solo una questione di conformità normativa, ma un investimento strategico nel capitale umano. Offrire strumenti di base adeguati e promuovere un ambiente formativo inclusivo sono passi fondamentali per garantire che i nuovi dipendenti possano integrarsi con successo nella loro nuova realtà lavorativa, contribuendo così al miglioramento complessivo delle amministrazioni pubbliche.

Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati.

Per ciascun dipendente deve essere attivata sul Portale del Dipendente una “scheda formazione” che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'anno e che consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti (compresi i Funzionari di E.Q.) dovranno essere puntualmente aggiornate a cura di questi ultimi ed essere raggruppate per Servizio anche all'interno di una cartella condivisa, così da consentire agli uffici preposti il monitoraggio sull'attuazione del piano della formazione.

Per quanto attiene al monitoraggio dei risultati, i Responsabili del Procedimento degli Uffici Segreteria Istituzionale e Personale dovranno redigere un report intermedio, riassuntivo sull'attività formativa svolta da sottoporre al Segretario Generale e alla Conferenza dei Responsabili di Settore.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio ed ai fini di rendicontazione dell'attività formativa svolta, i suddetti Uffici dovranno redigere un report finale riepilogativo, al fine di consentire la rilevazione degli eventuali scostamenti e/o delle azioni correttive da apportare al piano della formazione per le annualità successive. I report suindicati dovranno contenere i dati principali in forma aggregata (personale dipendente, n. ore di formazione fruite in presenza e/o a distanza, ecc.) ed essere trasmessi al Segretario Generale per le conseguenti valutazioni

L'Ufficio del Personale, con il supporto della Segreteria Istituzionale, provvede altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione ed alla successiva archiviazione nel fascicolo personale, sul Portale del Dipendente.

Si rimanda al “Piano del formazione del personale 2025-2027” allegato al presente PIAO (All.to A4) Per consultazioni utilizzare il seguente percorso:

[Sezione Amministrazione Trasparente > Disposizioni generali > Atti generali](#)

03.03.04 La Rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, viene annualmente 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 viene utilizzato il modello di questionario redatto dalla Civit - Anac, elaborato secondo le indicazioni del Ministero della Funzione Pubblica in data 29 maggio 2013, 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.

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:

- a) 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;
- b) conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" (All.to A5) sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine dell'anno 2025 e si allega alla presente si riporta di seguito il link:

https://sanvitodeinormanni.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7325989&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio

Per un maggiore approfondimento delle risultanze derivanti dall'attività di monitoraggio sul Benessere Organizzativo e relative all'ultima annualità disponibile, si rinvia a quanto di seguito indicato:

L'indagine sul benessere organizzativo di seguito riportata è stata condotta nel mese di dicembre 2023 e deriva dall'applicazione, presso il nostro Ente, del modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT) denominata a partire dall'adozione della legge 190 del 2012 Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC).

Questo tipo di indagine sul personale dipendente consente alle amministrazioni di riconoscere il ruolo del lavoratore come individuo, rilevando i sentimenti e le percezioni relative all'emotività in relazione a questioni come le condizioni di lavoro, la discriminazione, le relazioni interpersonali, l'equità, la trasparenza e la comunicazione delle informazioni, il senso di responsabilità e l'etica.

Tali indagini vengono condotte con la massima partecipazione di tutti gli attori coinvolti, rappresentando un valido strumento al fine di migliorare ed ottimizzare le prestazioni, il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, nonché, la qualità dei servizi offerti ai cittadini. L'indagine può indubbiamente aiutare a creare un ambiente interno positivo, rafforzando il senso di appartenenza istituzionale e di appartenenza dei lavoratori alla propria amministrazione. Inoltre, è una leva importante ai fini della prevenzione e del contrasto del fenomeno della corruzione.

1. LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario sul benessere dei dipendenti è articolato in 3 aree, comprensive di 15 ambiti di indagine, per un numero totale di 82 domande ritenute fondamentali ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, escludendo quelle relative ai dati anagrafici e lavorativi.

AREE	AMBITI DI INDAGINE
------	--------------------

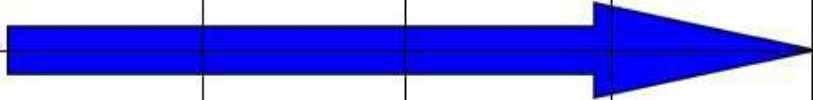
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato B - Le discriminazioni C - L'equità nella mia amministrazione D - Carriera e sviluppo professionale E - Il mio lavoro F - I miei colleghi G - Il contesto del mio lavoro H - Il senso di appartenenza I - L'immagine della mia amministrazione J - L'importanza degli ambiti di indagine
Grado di condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione M - Le mie performance N - Il funzionamento del sistema

Valutazione del superiore gerarchico	<i>O - Il mio capo e la mia crescita</i> <i>P - Il mio capo (Dirigente del Settore) e l'equità</i>
---	---

Dati anagrafici	1. Sono: Donna / Uomo 2. Il mio contratto di lavoro 3. La mia età 4. La mia anzianità di servizio 5. La mia qualifica
------------------------	---

2. LA SCALA DI MISURAZIONE

La valutazione è espressa dal dipendente attraverso una scala che impiega 6 classi in ordine crescente. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, deve esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o meno.

PER NULLA					DEL TUTTO
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Nell'elaborazione del questionario l'ANAC ha optato per una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire incertezze.

Pertanto, nell'analisi dei dati, il discriminare tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

Escludendo la sezione denominata "Dati anagrafici", nel questionario sono presenti complessivamente n. 82 domande, alcune con polarità marcatamente positiva e altre con polarità negativa; le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato (al punteggio 6, infatti, corrisponde la massima valutazione positiva), mentre le seconde, per converso, presentano una correlazione negativa (per cui al punteggio 6 corrisponde la massima valutazione negativa).

A titolo esemplificativo: Se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprimerebbe un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa).

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa della rilevazione effettuata nel Comune di San Vito dei Normanni.

Rilevazione del Benessere Organizzativo – anno 2023

Analisi dei risultati

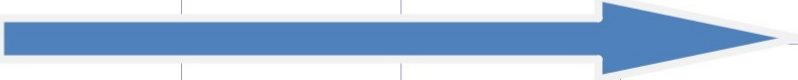
(questionari pervenuti 39 su 59)

1 PREMESSA

Specificare modalità di come somministrato questionario (cartaceo in forma anonima in urna collocata in spazio neutro, garantendo la massima riservatezza)

Di seg

Esempio:

Per nulla					Del tutto
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

- 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? (indichi una sola risposta per ciascuna domanda)	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.)	2	4	6	6	11	9
A.02	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	4	8	10	3	8	6
A.03	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	2	3	4	12	11	7
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, ...)	30	3	2	3	1	
A.05	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	33	3	3			
A.06	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	1			4	3	31
A.07	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	1	2	5	8	7	16
A.08	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	2	1	8	7	4	17
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 ...)	21	4	5	7	1	1

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

B—Le discriminazioni

	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
B.01	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale			4	3	7	23
B.02	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico			2	4	10	21
B.03	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione			1	3	4	31
B.04	La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	28	2		5		4
B.05	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	1	1	3		4	29
B.06	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	1		1	2	7	27
B.07	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	27	1		8	2	1
B.08	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2		1	3	6	26
B.09	Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità <i>(se applicabile)</i>	1		1		1	6

C - L'equità nella 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
C.01	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	4	3	4	8	9	10
C.02	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3	2	9	4	9	11
C.03	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	7	5	5	10	7	4
C.04	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3	9	5	7	10	4
C.05	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale		2	4	7	8	17

D - Carriera e sviluppo professionale

	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
D.01	Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	4	4	6	8	11	5
D.02	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	8	1	8	5	6	10
D.03	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini	4	4	8	6	7	9

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

	degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli						
D.04	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	1	3	6	5	6	18
D.05	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3	1	6	8	5	16

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	1		2	3	11	22
E.02	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro			1	5	7	26
E.03	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro		2	3	7	8	19
E.04	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro			1	5	11	22
E.05	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3	1	3	4	8	20

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	4	1		1	9	24
F.02	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti				2	8	29
F.03	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi		1		1	14	23
F.04	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	2	1	1	1	15	19
F.05	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3	2	1	2	11	20

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	5	6	7	3	8	10
G.02	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	2	2	5	5	11	14
G.03	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	2	1	5	7	10	14
G.04	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	2	4	7	6	12	8
G.05	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	5	1	7	3	10	13

Questionario

Grado di condivisione del sistema di valutazione

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	2		5	3	8	21
H.02	Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato		1	1	3	11	23
H.03	Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente			2	3	10	24
H.04	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3	2	2	7	9	16
H.05	Se potessi, comunque cambierei ente	3	2	2	7	9	16

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	1	1	3	6	16	12
I.02	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività		1	6	8	11	13
I.03	La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività			8	6	13	12

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			1	4	10	24
B	Le discriminazioni	3		2	2	10	22
C	L'equità nella mia amministrazione			1	4	7	27
D	La carriera e lo sviluppo professionale			1	4	10	24
E	Il mio lavoro				3	9	27
F	I miei colleghi			2	5	5	27
G	Il contesto del mio lavoro				5	13	21
H	Il senso di appartenenza		1	1	3	10	24
I	L'immagine della mia amministrazione		1	2	3	11	22

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? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		3	4	Del tutto	
		1	2			5	6
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	4	3	6	14	8	4
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	4	2	9	14	7	3
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4	3	3	16	10	3
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	5	1	5	11	10	7

M - Le mie performance

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		3	4	Del tutto	
		1	2			5	6
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	3	3	3	6	11	13
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	2	1	4	9	8	15
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	3	2	3	6	7	18
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	6	1	4	6	9	14

N - Il funzionamento del sistema

	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? <i>(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)</i>	Per nulla		3	4	Del tutto	
		1	2			5	6
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4	4	7	6	10	8
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	1	2	7	4	9	16
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	2	3	4	5	11	14
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	7	1	4	6	10	11
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	6	6	5	6	5	11

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	3	3	4	5	9	15
O.02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	1	3	2	7	10	16
O.03	È sensibile ai miei bisogni personali	2	3	2	1	10	21
O.04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	2	1	3	5	6	22
O.05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	1	1	3	4	7	23

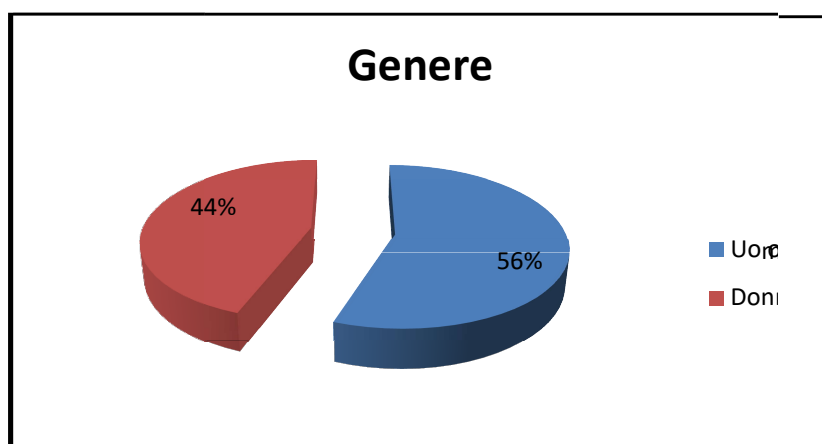
P - Il mio capo e l'equità

	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	1	1	5	3	10	19
P.02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	1	2	3	5	11	17
P.03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	1	4	1	4	13	16
P.04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	1		3	1	9	25

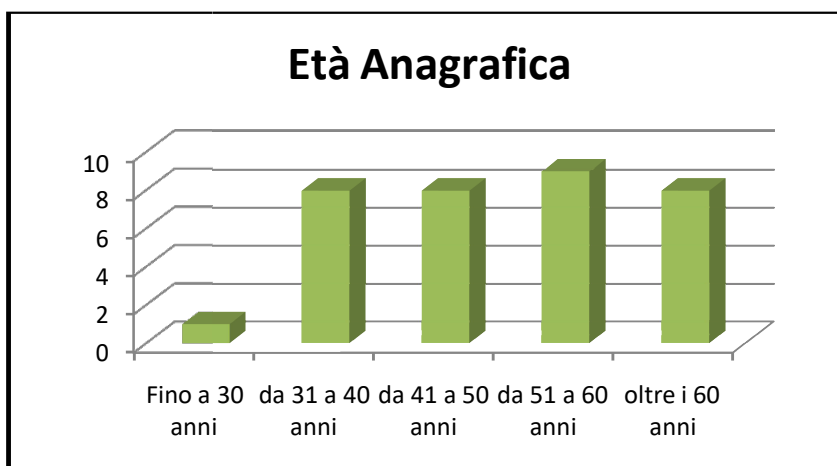
DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA

Prima di entrare nel merito dei risultati dell'indagine, è necessario fornire alcuni elementi sulla sua rappresentatività statistica, ossia sulla capacità di coinvolgere i dipendenti nell'attività di ascolto insita in una rilevazione di benessere organizzativo. Il questionario è stato somministrato allo scopo di garantire il pieno coinvolgimento dei lavoratori e l'attivazione di un processo di ascolto diffuso e capillare. Di seguito si riportano i dati di sintesi relativi alla composizione per genere, età, qualifica e anzianità di servizio dei/delle dipendenti che hanno aderito all'iniziativa.

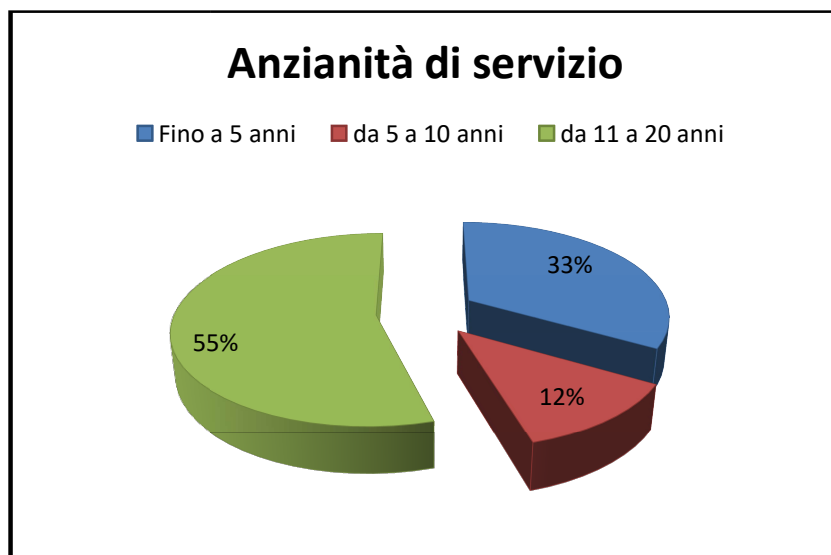
Genere	N	%
Uomo	20	56
Donna	16	44
Tot	36	100



Età anagrafica	N	%
Fino a 30 anni	1	3
da 31 a 40 anni	8	23
da 41 a 50 anni	8	24
da 51 a 60 anni	9	26
oltre i 60 anni	8	24
Tot	34	100

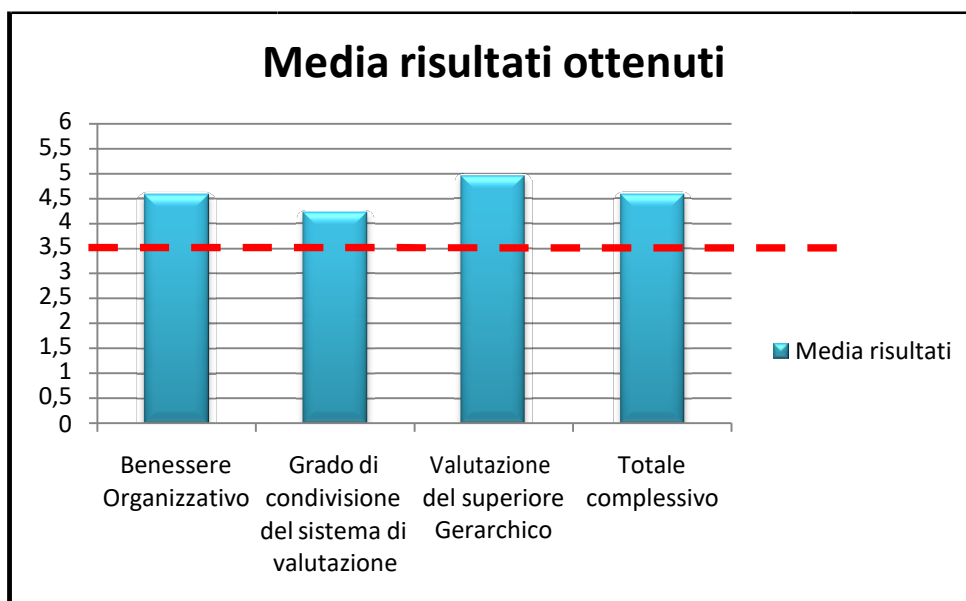


Anzianità di servizio	N	%
Fino a 5 anni	11	33
da 5 a 10 anni	4	12
da 11 a 20 anni	18	55
Tot	33	100



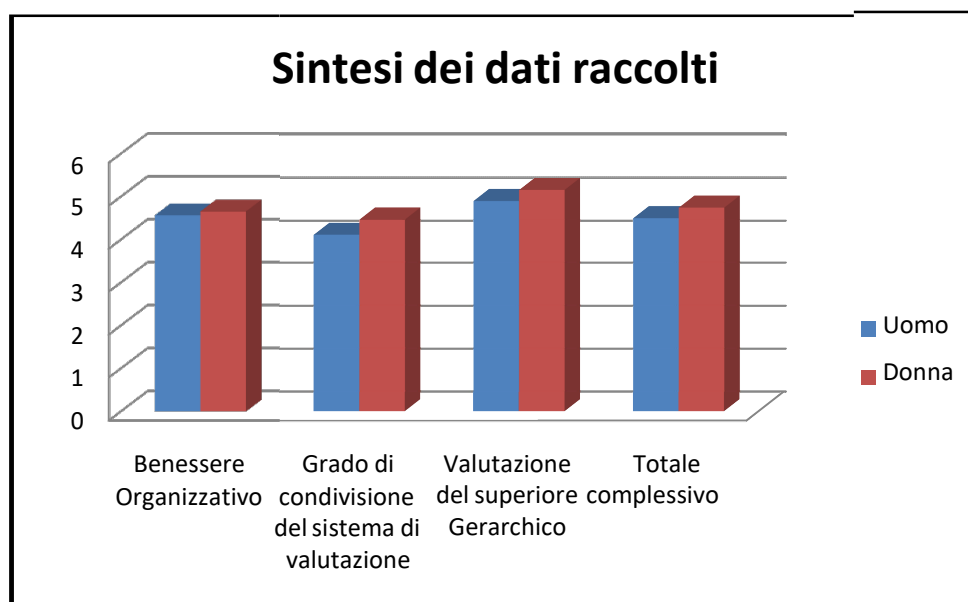
SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE

Il Grafico in basso illustra la valutazione media complessiva emersa dall'indagine e la media espressa per ogni Area di valutazione. Nel grafico è stata inserita anche una riga orizzontale in corrispondenza del valore centrale della scala (3,5) che, come anzidetto, rappresenta il valore discriminante tra giudizi positivi e giudizi negativi, al fine di evidenziare lo scostamento di ogni valutazione media rispetto a tale valore.



Il dato rilevato, registra un trend positivo, pari a 4,58 che evidenzia, una condizione complessivamente soddisfacente di benessere organizzativo all'interno dell'Ente. Tutte le tre aree di indagine registrano un valore superiore al valore soglia pari 3,5. Nel seguito i dati espressi per area vengono scomposti per tipologia di dipendenti.

Aree di indagine	Uomo	Donna
Benessere Organizzativo	4,57	4,66
Grado di condivisione del sistema di valutazione	4,11	4,5
Valutazione del superiore Gerarchico	4,92	5,17
Totale complessivo	4,53	4,77



Da quanto sopra raffigurato, per ciascuno dei settori di indagine, non emergono dei risultati in termini assoluti ma si rileva una situazione di sostanziale equilibrio nella valutazione dell'area "Benessere organizzativo" tra uomo e donna.

Dall'analisi dei dati raccolti, si evidenzia che i partecipanti hanno manifestato un orientamento di tendenziale soddisfazione eccezion fatta per alcuni ambiti rientranti nell'alveo del Benessere Organizzativo (in particolare: "*Equità nella mia amministrazione*", "*Carriera e sviluppo professionale*") ; nonché, del Grado di condivisione del sistema di valutazione (in particolare: "*La mia organizzazione*").

Soddisfacenti, per converso, i dati relativi all'inclusione, al lavoro di squadra e al rapporto con il proprio sovraordinato; *conditio* questa necessaria per garantire lo sviluppo di un clima organizzativo sereno e inclusivo utile a motivare al dialogo, alla condivisione di problemi e all'individuazione di possibili soluzioni.

In relazione alla conciliazione vita-lavoro, l'amministrazione tramite azioni mirate (ex. maggiore flessibilità oraria in ingresso e in uscita) ha avviato una gestione finalizzata al bilanciamento e al temperamento di tali esigenze rapportando il tutto agli strumenti a disposizione.

In aggiunta, la digitalizzazione dei procedimenti, avviata da qualche anno e prossima al suo completamento, è mirata, altresì, a garantire una funzionale gestione dei tempi lavorativi, all'adozione di metodi condivisi e alla riduzione dello stress correlato.

L'amministrazione presterà doverosa attenzione ai risultati registrati a seguito di tale attività di monitoraggio, anche per evitare che i possibili scostamenti rilevati, considerati generalmente non significativi, diventino sintomatici di un trend destinato a consolidarsi; in ogni caso, si provvederà a somministrare, con cadenza annuale, le medesime indagini al fine di raccogliere quelle necessarie informazioni utili alla valorizzazione dei percorsi di crescita organizzativa, facendo emergere potenziali criticità e pianificando soluzioni efficaci.

03.03.05 Promozione di politiche di pari opportunità e superamento di ogni forma di discriminazione o disuguaglianza. Partecipazione e coinvolgimento delle persone con disabilità.

Gestire la disabilità richiede di mettere in campo una pluralità di azioni che hanno come obiettivo principale quello di porre le basi per un sostanziale cambiamento, abbracciando la cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle capacità di cui ogni individuo è portatore nell'organizzazione, favorendo la piena ed effettiva partecipazione delle persone con disabilità su una base di uguaglianza sostanziale, superando ogni forma di discriminazione o disuguaglianza.

La linea seguita dal Comune di San Vito dei Normanni parla quindi di diritti, di pari opportunità, di accessibilità e contrasto alle discriminazioni; con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 26.07.2023, infatti, è stata istituita la figura del "Garante per i diritti delle persone con disabilità" del Comune di San Vito dei Normanni con contestuale approvazione del necessario Regolamento comunale che ne disciplina i requisiti, le modalità di nomina, la durata in carica, le funzioni e le modalità di svolgimento dell'incarico di tale figura. Con successivo Decreto sindacale n. 4 del 19.10.2023 si è poi provveduto alla nomina di tale figura - nella persona del Dott. Dario Siciliano - nel chiaro intento di concretizzare la realizzazione di una reale ed effettiva opera di inclusione sociale.

Il Comune di San Vito dei Normanni, per l'anno 2025, al fine di promuovere ed incentivare la cultura della parità di genere all'interno dell'Ente, ha aderito ad un progetto organizzato da A.N.C.I. - Puglia circa l'organizzazione di un "Percorso formativo sulla parità di genere nelle politiche locali (...)" rivolto ad amministratori e dipendenti comunali, con l'obiettivo di fornire strumenti pratici per veicolare una prospettiva inclusiva e gender-sensitive nelle politiche locali, presso le sedi di Foggia, Bari, Taranto, Brindisi e Lecce.

Nel triennio 2025-2027, dunque, l'obiettivo dell'Amministrazione sarà quello di sviluppare una rete virtuosa, anche e soprattutto attraverso il coinvolgimento attivo dei Responsabili dei diversi settori dell'amministrazione, capace di agevolare ed ottimizzare lo svolgimento delle attività e l'accesso ai servizi, favorendo sinergie e creando occasioni di confronto tra i vari attori coinvolti, garantendo, in ogni caso, l'individuazione e la condivisione di quelle "migliori pratiche" per l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità.

4. 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.

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.

Si specifica che ai fini di un monitoraggio più puntuale si provvederà a predisporre un' apposita Relazione riepilogativa annuale , funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito Istituzionale, garantendo la più ampia diffusione ed assicurando ogni altro prescritto adempimento di informazione.

04.01 Modalità per l'aggiornamento

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 San Vito dei Normanni 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 San Vito dei N., 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 indagati sono quasi tutti quelli istituzionali, con particolare attenzione a quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Nidi infanzia
- Servizi Sociali (SAAD, centri diurni, centri diurni specialistici)
- Servizi Anagrafici
- Biblioteche
- Ufficio Contratti e Piattaforme di E - Procurement
- Protocollo
- Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di San Vito dei Normanni 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.

L'ente ha approvato con delibera di Giunta n. 28-2024 il referto del controllo di qualità dell'anno 2023 che è stato pubblicato in amministrazione trasparente ed inviato all'OIV. Ad oggi si sta già provvedendo alla redazione del referto per l'annualità 2024.

Per il triennio 2025-2027 le indagini di customer previste sono le seguenti:

Programmazione indagini di gradimento 2025-2027

2025	2026	2027
UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTRATTI E GESTIONE PIATTAFORME E-PROCUREMENT UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE	UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTROLLI ANTICORRUZIONE E CONTRATTI UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE	UFFICIO SERVIZI SOCIALI UFFICIO SERVIZI LEGALI E AMMINISTRATIVI UFFICIO CONTROLLI ANTICORRUZIONE E CONTRATTI UFFICIO BIBLIOTECA SERVIZIO TRASPORTO SCOLASTICO - SERVIZIO MENSA SCOLASTICA UFFICIO ATTIVITA' PRODUTTIVE SUAP E AGRICOLTURA UFFICIO PROTOCOLLO - URP UFFICIO SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO SERVIZI DEMOGRAFICI UFFICIO TRIBUTI UFFICIO TECNICO - URBANISTICA - LAVORI PUBBLICI - MANUTENZIONE UFFICIO POLIZIA LOCALE

I questionari sull'*Analisi di customer satisfaction* (All.to A6) sono allegati al presente Piano si riporta di seguito il link:

https://sanvitodeinormanni.trasparenza-valutazione-merito.it/web/trasparenza/papca-g?p_p_id=jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet&p_p_lifecycle=2&p_p_state=pop_up&p_p_mode=view&p_p_resource_id=downloadAllegato&p_p_cacheability=cacheLevelPage&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_downloadSigned=true&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_id=7325990&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_action=mostraDettaglio&jcitygovalbopubblicazioni_WAR_jcitygovalbiportlet_fromAction=recuperaDettaglio