



Comune di MODUGNO

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2025-2027**



(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 28.03.2025

Sommario

PREMESSA.....	5
RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	7
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
1.1 Analisi del contesto esterno.....	7
1.1.1 Analisi demografica	7
1.1.2 Analisi del territorio e delle strutture	8
1.2 Analisi del contesto interno	9
1.2.1 Risorse umane	9
1.2.2 Modalità di gestione dei servizi.....	11
1.2.3 Evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'Ente	12
1.2.4 Organigramma dell'Ente	14
1.2.5 La mappatura dei processi	14
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, RISCHI CORRUTTIVI.....	16
2.1 Valore pubblico	16
2.2 Performance.....	18
2.2.2 Performance e Valore Pubblico.....	19
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	19
2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	19
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	23
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	25
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.....	26
2.3.5 Programmazione della trasparenza	26
3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	27
3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	27
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	27
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale.....	34
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria.....	35
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	36

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	36
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale.....	36
4. MONITORAGGIO.....	40

ALLEGATI

- Piao Testo sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- Contesto esterno, mappatura stakeholder e valutazione di impatto contesto esterno
- Contesto interno gestionale – Mappatura dei macroprocessi
- Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi
- Elenco misure generali
- Tabella di Assesment misure specifiche
- Registro degli eventi rischiosi
- Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione
- Allegato A – Budget personale
- Allegato B – Budget personale
- Allegato C – Budget personale
- Delibera di Giunta n. 40 del 27.02.2025
- Allegati Piano delle Performance 2025-2027

ALTRI RIFERIMENTI

- DUP 2025-2027
- Regolamento del Lavoro Agile

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, Con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a

regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 20/03/2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 20/03/2025.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: COMUNE DI MODUGNO

Indirizzo: Piazza del Popolo 16 - 70026 Modugno (BA)

Codice Fiscale: 80017070725

Partita IVA: 03684810728

Rappresentante Legale: Ing. Nicola Bonasia

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 153

Telefono: 0805865111

Sito internet: <https://www.comune.modugno.ba.it>

E-Mail: protocollo@comune.modugno.ba.it

PEC: comunemodugno@pec.rupar.puglia.it

1.1 Analisi del contesto esterno

1.1.1 Analisi demografica

Sezione Strategica – Analisi demografica			
Popolazione legale al censimento del 09 ottobre 2011			37.532
Popolazione residente			38.203
	Maschi	18.738	
	Femmine	19.465	
Popolazione residente al 1/1/2022			38.203
Nati nell'anno		260	
Deceduti nell'anno		314	
Saldo naturale			-54
Immigrati nell'anno		790	
Emigrati nell'anno		1.222	
Saldo migratorio			-432
Popolazione residente al 31/12/2022			
	In età prescolare (0/6 anni)	1.906	
	In età scuola obbligo (7/14 anni)	2.596	
	In forza lavoro prima occupazione (15/29 anni)	5.868	
	In età adulta (30/65 anni)	18.941	
	In età senile (oltre 65 anni)	8.406	
Nuclei familiari			14.649
Comunità/convivenze			8
Tasso di natalità ultimo quinquennio		Taso di mortalità ultimo quinquennio	
Anno	Tasso	Anno	Tasso

2021	6,85	2021	8,27
2020	6,78	2020	8,19
2019	7,70	2019	7,31
2018	8,84	2018	6,83
2017	9,03	2017	7,24

1.1.2 Analisi del territorio e delle strutture

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia. A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione

Territorio e strutture	
Superficie Km ² . 32	
Risorse idriche: laghi n. 0 Fiumi e Torrenti n. 0	
Strade	
Statali km 7.50	Provinciali Km 20.00
Vicinali km 82.00	Autostrade km 7.00
Comunali Km 38.00	

A partire dagli anni Sessanta, con la costruzione della zona industriale di Bari che occupa la parte nord del territorio comunale, Modugno ha sostituito la tradizionale vocazione agricola per diventare un centro manifatturiero caratterizzato da un rapido sviluppo economico e demografico.

Il contesto economico vede prevalere il settore industriale e manifatturiero, segue il settore del commercio all'ingrosso e al dettaglio, l'artigianato e il settore edilizio delle costruzioni. L'originaria vocazione agricola dell'economia modugnese si è rapidamente ridotta a partire dagli anni Sessanta, lo sviluppo industriale della città e il rapido incremento demografico hanno sottratto all'agricoltura ampie frazioni del territorio modugnese.

Sul territorio comunale modugnese sono presenti circa il 2% delle aziende operanti nella città metropolitana di Bari e sono, nella maggior parte dei casi, realtà economiche di medie-piccole dimensioni.

Nell'ultimo cinquantennio la storia e l'evoluzione di Modugno sono state fortemente condizionate dall'espansione dell'area industriale; area che, a partire dal 1960 (data di nascita del Consorzio per lo Sviluppo Industriale ASI, divenuto Ente Pubblico Economico con legge 317/91), ha consentito la creazione di nuove realtà industriali, artigianali e terziarie, sostenendo lo sviluppo economico locale.

È stata promossa anche la realizzazione di un polo artigianale – sulla strada provinciale Modugno-Bari, a ridosso del centro abitato – che ha contribuito alla nascita di nuove realtà produttive. È necessario favorire crescita e sviluppo di tali realtà attraverso interventi, a cura del Consorzio ASI, che incidano su strade, rete di pubblica illuminazione, sicurezza, acquedotto potabile e industriale, fogna bianca e nera, linee elettriche, linee telefoniche e telematiche, rete per il metano, impianti piezometrici, vasche di accumulo, impianto di affinamento di acque reflue, verde pubblico etc.

La Zona artigianale conta, ad oggi, poco più di 110 lotti, mentre nel 2014 risultavano attive, presso la Camera di Commercio i Bari, oltre 750 imprese artigiane.

Modugno è il Comune più industrializzato dell'area barese, grazie alla presenza di imprese del settore

industria costituite in forma societaria. La zona industriale ha costituito per tanti anni un forte motore di sviluppo per Bari e l'hinterland; si tratta di un'area in cui convivono piccole e piccolissime aziende industriali con grandi realtà produttive di rilevanza nazionale ed internazionale e che operano nei settori più disparati. Il settore prevalente è quello dell'industria metalmeccanica: sono presenti circa 57 imprese metalmeccaniche nella zona ASI fra cui anche grandi realtà industriali operanti nella produzione della componentistica per automobili, come apparecchi frenanti, cuscinetti, trasmissioni e moti diesel.

Il 95% delle attività commerciali di Modugno è costituito da esercizi di vicinato (più di 550, di cui circa 400 non alimentari). La restante parte è rappresentata da medie e grandi strutture di vendita. Nell'ultimo decennio si è assistito ad un incremento del numero di esercizi di vicinato e ad una quota di medie e grandi strutture che è rimasta sostanzialmente invariata.

L'Amministrazione comunale si è anche fatta portavoce dell'esigenza di tutelare la salute dei cittadini attraverso l'attenta verifica delle caratteristiche produttive di nuovi insediamenti per scongiurare l'avvio di attività inquinanti. A tal fine è stata avviata, ad opera della Polizia Locale una attività di ricognizione degli stabilimenti potenzialmente pericolosi anche al fine della rivisitazione dello scenario relativo al "Rischio Industriale" nel Piano Comunale di Protezione Civile, attesa l'alta concentrazione di stabilimenti insistenti sul territorio comunale.

1.2 Analisi del contesto interno

1.2.1 Risorse umane

Sezione strategica – Risorse umane			
Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
		Di ruolo	Fuori ruolo
SEGRETARIO GENERALE	1	1	0
AREA DEI FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	10	10	0
AREA DEI FUNZIONARI	29	25	4
AREA DEGLI ISTRUTTORI	91	89	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	18	18	0
AREA DEGLI OPERATORI	4	4	0
Totale dipendenti al 31/12/2024	153	147	6

Demografica/Statistica				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
AREA DEI FUNZIONARI DI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1	0
AREA DEI FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	7	7	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE SERV. TECNICI ED AMM.	8	8	0
Totale	18	18	0	

Economico finanziaria				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
AREA DEI FUNZIONARI DI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	1	0
AREA DEI FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	2	2	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	10	10	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE SERV. TECNICI ED AMM.	1	1	0
Totale	14	14	0	

Tecnica				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
AREA DEI FUNZIONARI DI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	2	0
AREA DEI FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	9	9	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	7	7	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE SERV. TECNICI ED AMM.	3	3	0
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI VARI	2	2	0
Totale	24	24	0	

Vigilanza				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
AREA DEI FUNZIONARI DI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	1	1	0
AREA DEI FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	4	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	30	30	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE SERV. TECNICI ED AMM.	1	1	0
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI VARI	1	1	0
Totale	37	37	0	

Altre aree diverse dalle precedenti				
Categoria	Qualifica	Previsti in pianta organica	In servizio	
			Di ruolo	Fuori ruolo
SEGRETARIO A	SEGRETARIO GENERALE	1	1	0
AREA DEI FUNZIONARI DI E.Q.	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	6	0
AREA DEI	ISTRUTTORE DIRETTIVO	20	16	4

FUNZIONARI	AMMINISTRATIVO/CONTABILE			
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	27	25	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ESECUTORE SERV. TECNICI ED AMM.	5	5	0
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE SERVIZI VARI	1	1	0
Totale	60	54	6	

1.2.2 Modalità di gestione dei servizi

Servizi gestiti in forma diretta	
Servizio	Responsabile
Asilo nido	Servizio 08 – Servizi Sociali
Colonie e soggiorni stagionali	Servizio 08 – Servizi Sociali
Istruzione primaria e secondaria inferiore	Servizio 08 – Politiche Culturali Sport e Turismo
Polizia Locale	Servizio 09 – Polizia Locale
Protezione Civile	Servizio 09 – Polizia Locale

Servizi gestiti in forma associata	
Servizio	Responsabile
Impianti sportivi	Convenzione con terzi

Servizi gestiti in affidamento a terzi non partecipati	
Servizio	Nome società
Mense Scolastiche	Pronto Chef
Nettezza Urbana	A.TI. CNS - IMPRESA DEL FIUME - COGEIR
Servizi Necroscopici e Cimiteriali	C.V.M. CILIFRESE VINCENZO MULTISERVIZI SRL

1.2.3 Società partecipate

Si è provveduto con deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 17/12/2024 ad effettuare la ricognizione delle partecipazioni possedute alla data del 31/12/2023

Con riferimento a ciascuno degli organismi strumentali, degli enti e delle società controllate e partecipate si riportano le principali informazioni societarie.

Società partecipate							
Denominazione	Servizio	Percentuale partecipazione parte pubblica	Percentuale partecipazione dell'Ente	Numero enti partecipanti	Patrimonio netto ultimo bilancio approvato	Risultato di esercizio ultimo bilancio approvato	Rientra nell'area di consolidamento
GAL NUOVO FIOR D'OLIVI S.C.R.L.	Assistenza e consulenza	0,00	2,00	0	21.877,00	2.329,00	No
PATTO TERR.LE AREA METROPOLITANA DI BARI in liquidazione	Assistenza e consulenza	0,00	3,30	0	-10.979,00	-17.608,00	No
CONSORZIO PER L'AREA DI SVILUPPO INDUSTRIALE DI	Infrastrutture per attività industriali	0,00	10,00	0	98.382.520,00	159.201,00	Sì

BARI A.S.I.							
AUTORITA' IDRICA PUGLIESE - A.T.O.	Risorse idriche	0,00	0,93	0	4.267.365,65	148.762,03	No

Denominazione	Consorzio A.S.I.
Altri soggetti partecipanti e relativa quota	Amministrazione Provinciale di Bari, Comune di Bari, Comune di Bitonto, Comune di Giovinazzo, Comune di Molfetta, Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bari, Confindustria Bari BAT.
Servizi gestiti	Attività produttive
Altre considerazioni e vincoli	Oneri gravanti sul bilancio: Quota di partecipazione: €20.000,00 Contributo per manutenzione strade: € 120.000,00

Denominazione	Patto Territoriale dell'area metropolitana di Bari in liquidazione
Altri soggetti partecipanti e relativa quota	Amministrazione comunale di Bari, Banca Popolare di Bari, Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Banca Carime S.p.A., Intesa San Paolo S.p.A., Consorzio del Porto di Bari, Tecnopolis S.C.R.L., Consorzio per l'area di sviluppo industriale di Bari, BNL S.p.A., CCIAA di Bari, Associazione degli industriali di Bari, Comune di Modugno, Bitritto, Sannicandro, Triggiano Bitetto, Adelfia, Casamassima, Capruso, Valenzano, Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Confed. It. Agr. C.I.A. provincia di Bari, API Bari, Unione Prov.le sindacati artigiani UPSA Bari, Confcooperative Unione prov.le Bari, Associazione imprese 44, Università degli Studi di Bari, Associazione agenti racc.ri marittimi, Politecnico di Bari
Servizi gestiti	Promuovere lo sviluppo del territorio dell'area metropolitana di Bari per migliorare le condizioni economiche, sociali e culturali
Altre considerazioni e vincoli	Il Tribunale di BARI con sent. N. 112 del 26/07/2019 ha emesso sentenza dichiarativa di fallimento

Denominazione	Autorità Idrica Pugliese
Altri soggetti partecipanti e relativa quota	Comuni pugliesi
Servizi gestiti	Gestione del servizio idrico integrato della Regione Puglia (ATO Puglia)
Altre considerazioni e vincoli	

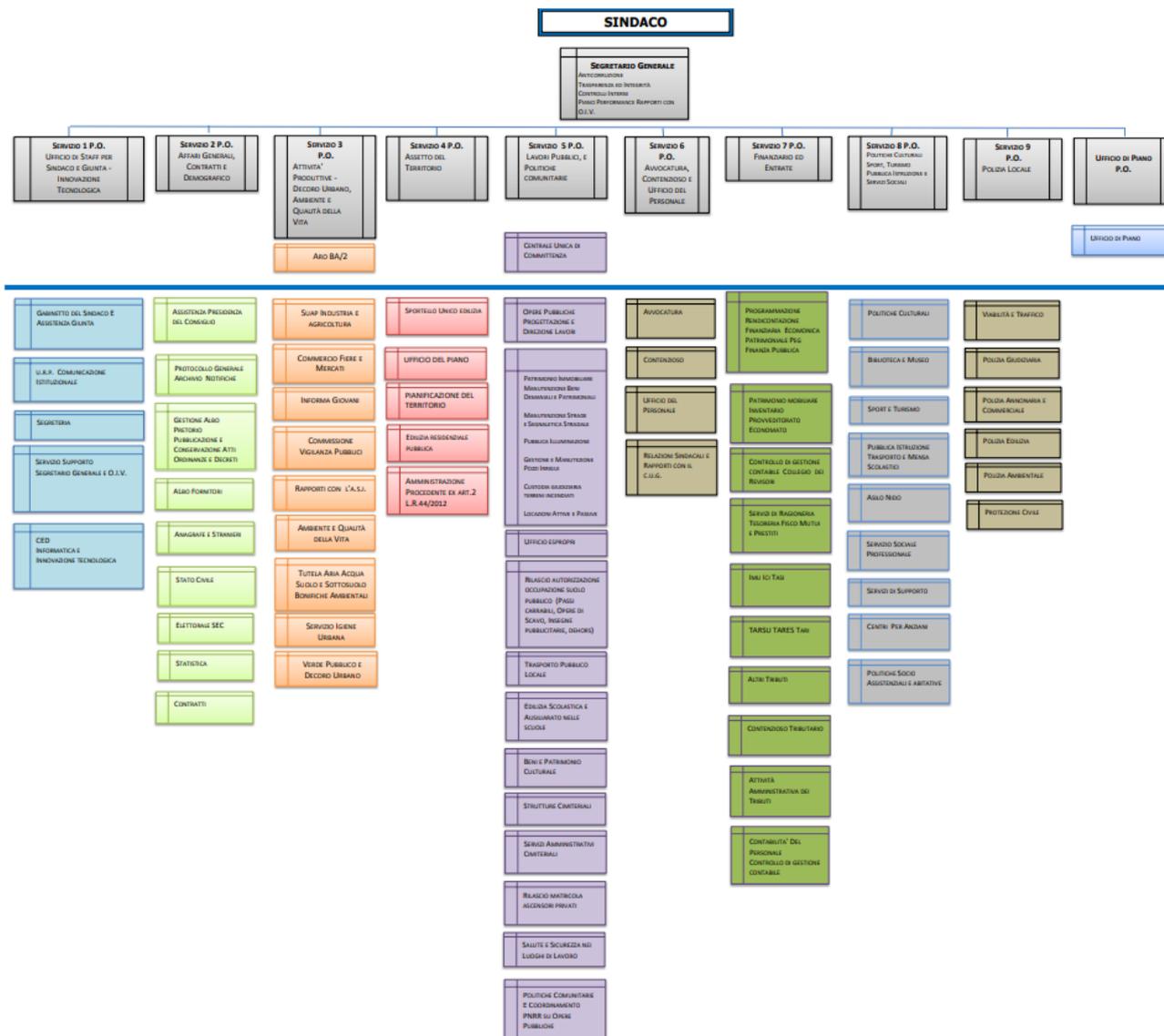
1.2.3 Evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'Ente

Entrate	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2025 rispetto all'esercizio 2024
	Esercizio 2022 Accertamenti	Esercizio 2023 Accertamenti	Esercizio 2024 Previsioni	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	
1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	31.050.863,68	28.076.387,01	29.764.695,26	29.054.386,26	29.054.386,26	29.054.386,26	-2,39
2 Trasferimenti correnti	9.450.284,31	10.311.530,89	9.154.190,37	8.822.013,18	8.769.841,19	8.769.841,19	-3,63
3 Entrate extratributarie	3.351.297,29	4.463.210,52	3.554.392,44	3.631.103,39	3.576.546,39	3.576.546,39	+2,16
4 Entrate in conto capitale	5.851.147,33	17.985.632,55	30.729.523,78	6.899.405,99	6.809.405,99	6.809.405,99	-77,55

5 Entrate da riduzione di attività finanziarie							
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
6 Accensione prestiti							
	1.500.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
7 Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere							
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	51.203.592,61	60.836.760,97	73.202.801,85	48.406.908,82	48.210.179,83	48.210.179,83	

Spese	Trend storico			Programmazione pluriennale			Scostamento esercizio 2025 rispetto all'esercizio 2024
	Esercizio 2022 Impegni	Esercizio 2023 Impegni	Esercizio 2024 Previsioni	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027	
1 Spese correnti							
	32.474.936,12	33.641.857,22	41.626.167,71	40.343.046,38	40.271.827,99	40.271.827,99	-3,08
2 Spese in conto capitale							
	7.480.169,14	17.227.453,08	35.281.567,45	6.811.983,75	6.754.483,75	6.754.483,75	-80,69
3 Spese per incremento attività finanziarie							
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4 Rimborso prestiti							
	1.484.258,90	1.487.910,13	1.297.643,90	1.161.878,69	1.093.868,09	1.093.868,09	-10,46
5 Chiusura anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere							
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	41.439.364,16	52.357.220,43	78.205.379,06	48.316.908,82	48.120.179,83	48.120.179,83	

1.2.4 Organigramma dell'Ente



1.2.5 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un'attività fondamentale per l'analisi del contesto interno. La sua integrazione con obiettivi di performance e risorse umane e finanziarie permette di definire e pianificare efficacemente le azioni di miglioramento della performance dell'amministrazione pubblica, nonché di prevenzione della corruzione.

È importante che la mappatura dei processi sia unica, per evitare duplicazioni e per garantire un'efficace unità di analisi per il controllo di gestione. Inoltre, la mappatura dei processi può essere utilizzata come strumento di confronto con i diversi portatori di interessi coinvolti nei processi finalizzati al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico.

Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

Si riporta di seguito l'analisi della distribuzione dei processi mappati, tenendo conto anche di quelli che sono comuni a più di una unità organizzativa, fra le Aree/Servizi di cui è composta la struttura organizzativa dell'Ente.

Unità organizzativa	Numero processi
SEGRETARIO GENERALE	7
SERVIZIO 01 - UFFICIO DI STAFF PER SINDACO E GIUNTA - INNOVAZIONE TECNOLOGICA	29
SERVIZIO 02 - AFFARI GENERALI CONTRATTI E DEMOGRAFICO	102
SERVIZIO 03 - ATTIVITA' PRODUTTIVE, DECORO URBANO. AMBIENTE E QUALITA' DELLA VITA	58
SERVIZIO 04 - ASSETTO DEL TERRITORIO	100
SERVIZIO 05 - LAVORI PUBBLICI E POLITICHE COMUNITARIE	75
SERVIZIO 06 - AVVOCATURA, CONTENZIOSO E UFFICIO DEL PERSONALE	28
SERVIZIO 07 - FINANZIARIO ED ENTRATE	45
SERVIZIO 08 - POLITICHE CULTURALI E SPORT, TURISMO, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI	41
SERVIZIO 09 - POLIZIA LOCALE	38
TUTTI I SERVIZI - ATTIVITA' TRASVERSALE	34
UFFICIO DI PIANO	10

Con riferimento alla prevenzione della corruzione appare utile esaminare la distribuzione dei processi mappati nelle differenti aree di rischio come evidenziata nella seguente tabella:

Area di rischio	Numero processi
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	3
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	111
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	25
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	71
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	12
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	50
ARG - G) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	143
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	19
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifico)	8
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifico)	10
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifico)	13
ARS - N) Attività funebri e cimiteriali (specifico)	2
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifico)	9
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifico)	57
ARS - Q) Progettazione (specifico)	5
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifico)	1
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifico)	4
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifico)	2
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifico)	18
ARS - Z) Amministratori (specifico)	4

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda agli allegati “Contesto interno gestionale - Mappatura dei macroprocessi” e “Contesto interno gestionale - Mappatura dei processi con relative evidenze - Valutazione e trattamento dei rischi”.

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, RISCHI CORRUTTIVI

2.1 Valore pubblico

Per individuare gli obiettivi di Valore Pubblico è necessario fare riferimento alla pianificazione strategica degli obiettivi specifici triennali e dei relativi indicatori di impatto. L'esistenza di variabili esogene che potrebbero influenzare gli impatti non esime l'amministrazione dal perseguire politiche volte a impattare sul livello di benessere di utenti, stakeholder e cittadini.

Misurare l'impatto degli obiettivi di Valore Pubblico significa individuare indicatori in grado di esprimere l'effetto atteso o generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi di Valore Pubblico dell'Amministrazione, gli indicatori di impatto per la misurazione ed il contributo pesato delle diverse dimensioni di programmazione alla loro realizzazione.

PERFORMANCE	70,00%
GESTIONE RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	10,00%
STATO DI SALUTE DELLE RISORSE	20,00%

DESCRIZIONE	STRATEGIA	RESPONSABILE	STAKEHOLDERS	DECORRENZA DAL – AL	N. INDICATORI VALORE PUBBLICO
Digitalizzazione e Organizzazione: le chiavi fondamentali per un'Amministrazione di successo	Lo scopo principale che si prefigge il Comune di Modugno è quello di ottimizzare l'organizzazione interna attraverso due aspetti cardine: la Semplificazione e la digitalizzazione dell'Ente	Dott. Nunziante	Tutti i soggetti interni ed esterni	2025-2027	2

Indicatori di Valore Pubblico

CODICE INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	UNITA' DI MISURA	DIREZIONE	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
IND1	Personale con aggiornamento di competenze digitali	%	Mantenimento	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

IND2	Procedure informatizzate	%	Mantenimento	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
------	--------------------------	---	--------------	---------	---------	---------	---------

Obiettivi Strategici

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE OBIETTIVO STRATEGICO	DECORRENZA DAL – AL	PESO CHE L'OBIETTIVO STRATEGICO HA SUL VALORE PUBBLICO AL QUALE FA CAPO
OS1	Software open source	2025-2027	25,00%
OS2	Sistema unico di autenticazione per usare i servizi pubblici on line - offrire ai cittadini servizi digitali	2025-2027	25,00%
OS3	Attingimento finanziamenti pubblici	2025-2027	25,00%
OS4	Uniformare i servizi digitali alle linee guida di design	2025-2027	25,00%

Obiettivi di Accessibilità Digitale

Per accessibilità digitale si intende la capacità dei sistemi informatici dell'Ente di consentire a qualsiasi utente, e anche a coloro che necessitano di supporti di assistenza quali tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.), di accedere ai servizi digitali senza discriminazioni. A tale fine, l'Ente definisce e pubblica, secondo le indicazioni di AgID, gli obiettivi di accessibilità.

I dati riferiti alle modalità e alle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica sono indicati nella tabella che segue.

Accessibilità digitale: obiettivo	Intervento – Modalità ed azioni
Sito web istituzionale	Organizzazione del lavoro – Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali Tempi di adeguamento: 31/12/2025
Postazioni di lavoro	Formazione –Aspetti normativi Tempi di adeguamento: 31/12/2025
Formazione	Intervento: Formazione – Aspetti normativi

	Tempi di adeguamento: 31/12/2025
Sito intranet	Sito web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo Tempi di adeguamento: 31/12/2025
Organizzazione del lavoro	Postazioni di lavoro – Attuazione specifiche tecniche Tempi di adeguamento: 31/12/2025;

2.2 Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Si riporta di seguito un quadro riassuntivo con il numero degli obiettivi di performance assegnati alle varie strutture dell'Ente.

UNITÀ ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE
SERVIZIO 01 - UFFICIO DI STAFF PER SINDACO E GIUNTA - INNOVAZIONE TECNOLOGICA	4
SERVIZIO 02 - AFFARI GENERALI CONTRATTI E DEMOGRAFICO	3
SERVIZIO 03 - ATTIVITA' PRODUTTIVE, DECORO URBANO. AMBIENTE E QUALITA' DELLA VITA	3
SERVIZIO 04 - ASSETTO DEL TERRITORIO	3
SERVIZIO 05 - LAVORI PUBBLICI	4
SERVIZIO 06 - AVVOCATURA, CONTENZIOSO E UFFICIO DEL PERSONALE	3
SERVIZIO 07 - FINANZIARIO ED ENTRATE	3
SERVIZIO 08 - POLITICHE CULTURALI E SPORT, TURISMO, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI	3
SERVIZIO 09 - POLIZIA LOCALE	3
TUTTI I SERVIZI - ATTIVITA' TRASVERSALE	3
SERVIZIO UFFICIO DI PIANO	3

Per tutti i dettagli relativi al Piano delle Performance dell'Ente **si rinvia agli allegati al presente Piano riguardanti le Performance.**

2.2.2 Performance e Valore Pubblico

Si riportano di seguito gli obiettivi di Performance dell'Ente collegati al Valore Pubblico.

CODICE OBIETTIVO STRATEGICO	CODICE OBIETTIVO OPERATIVO	CODICE OBIETTIVO DI PERFORMANCE	DESCRIZIONE OBIETTIVO DI PERFORMANCE	DECORRENZA DAL – AL	BASELINE	TARGET ANNO 1
OS1	OS1OP1	OS1OP1OOP1	Rispetto dei tempi di pagamento (art.4 bis, co.2 D.L. 13/2023 convertito nella Legge 41/2023)	2025	0,00%	100,00%
OS2	OS2OP1	OS2OP1OOP1	Adesione all'anagrafe nazionale di stato civile (ANSC)	2025	0,00%	100,00%
OS2	OS2OP2	OS2OP2OOP1	Trasformazione digitale registri cartacei uffici demografici	2025	0,00%	100,00%
OS2	OS2OP3	OS2OP3OOP1	Censimento delle attività produttive presenti sul territorio cittadino e realizzazione di una banca dati informatizzata	2025	0,00%	100,00%
OS3	OS3OP1	OS3OP1OOP1	Finalizzazione del Bando PNRR 1.2 Abilitazione al Cloud Comuni	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP1	OS4OP1OOP1	Attivazione piattaforma web gestione appuntamenti Sindaco e Assessori	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP2	OS4OP2OOP1	Informatizzazione e digitalizzazione pareri privacy	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP3	OS4OP3OOP1	Informatizzazione e digitalizzazione dei servizi comunali implementazione agenda servizio prenotazione on line	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP4	OS4OP4OOP1	Digitalizzazione dei fascicoli del Servizio Avvocatura-Contenzioso-Personale	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP5	OS4OP5OOP1	Digitalizzazione utilizzo impianti sportivi comunali	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP6	OS4OP6OOP1	Digitalizzazione istanze centri estivi/invernali comunali	2025	0,00%	100,00%
OS4	OS4OP7	OS4OP7OOP1	Digitalizzazione istanze trasporto scolastico	2025	0,00%	100,00%

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno

dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti.

SOGGETTI	COMPITI	RESPONSABILITA'
Giunta Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, l'adozione iniziale ed i successivi aggiornamenti del PTPCT	Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione
Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, Dott. Nunziante nominato con decreto del Sindaco n. 6 del 01/02/2021, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:</p> <p>in materia di prevenzione della corruzione:</p> <p>obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;</p> <p>obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</p> <p>obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).</p> <p>in materia di trasparenza:</p> <p>svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</p> <p>segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 3/2013;</p> <p>ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.</p>	<p>Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale”;</p> <p>ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:</p> <p>di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;</p> <p>di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”.</p> <p>Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, “In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che</p>

	<p>in materia di whistleblowing: ricevere e prendere in carico le segnalazioni; porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.</p> <p>in materia di inconfiribilità e incompatibilità: capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconfiribilità, dell'applicazione di misure interdittive; segnalazione di violazione delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità all'ANAC.</p> <p>in materia di AUSA: sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.</p>	<p>provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.”.</p> <p>La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.</p>
<p>Titolari di Posizione Organizzativa (PO) – Elevata Qualificazione</p>	<p>Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.</p> <p>Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.</p> <p>Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.</p> <p>Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.</p> <p>Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.</p> <p>Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</p>	

Collaboratori esterni	<p>Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.</p> <p>Per quanto compatibile, osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalando le situazioni di illecito.</p>	
-----------------------	---	--

Partecipano inoltre alla realizzazione della strategia di prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Amministrazione i seguenti soggetti con un ruolo consultivo, di monitoraggio, verifica e sanzione.

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
Organismo di valutazione (OIV)	<p>Partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte delle Posizioni Apicali ai fini della corresponsione della indennità di risultato;</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance;</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti;</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p>
Collegio dei Revisori dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi 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.

Il Comune di Modugno in base alle indicazioni contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019 ha provveduto ad elaborare una metodologia qualitativa per l'individuazione e la stima del rischio.

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato 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.
2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.
3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

All'esito dell'attività sopra descritta si riportano di seguito alcune informazioni sintetiche circa i risultati della ponderazione dei rischi dei diversi processi rispetto alle aree di rischio in cui sono collocati, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

Area di rischio	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
ARG - A) Acquisizione e gestione del personale (generale)	0	2	1	0	0
ARG - B) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto ed immediato (es. autorizzazioni e concessioni, etc.)	0	101	10	0	0
ARG - C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato (es. erogazione contributi, etc.)	0	23	2	0	0
ARG - D) Contratti pubblici (generale)	0	41	30	0	0
ARG - E) Incarichi e nomine (generale)	0	2	6	4	0
ARG - F) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	0	38	10	2	0
ARG - G) Controlli, verifiche,	0	65	77	1	0

ispezioni e sanzioni					
ARG - H) Affari legali e contenzioso (generale)	0	9	9	1	0
ARS - I) Smaltimento dei rifiuti (specifica)	0	4	4	0	0
ARS - L) Pianificazione urbanistica (specifica)	0	6	4	0	0
ARS - M) Controllo circolazione stradale (specifica)	0	4	9	0	0
ARS - N) Attivita' funebri e cimiteriali (specifica)	0	2	0	0	0
ARS - O) Accesso e Trasparenza (specifica)	0	0	9	0	0
ARS - P) Gestione dati e informazioni, e tutela della privacy (specifica)	0	15	42	0	0
ARS - Q) Progettazione (specifica)	0	3	2	0	0
ARS - R) Interventi di somma urgenza (specifica)	0	1	0	0	0
ARS - S) Agenda Digitale, digitalizzazione e informatizzazione processi (specifica)	0	0	4	0	0
ARS - T) Organismi di decentramento e di partecipazione - Aziende pubbliche e enti dipendenti, sovvenzionati o sottoposti a vigilanza (specifica)	0	0	2	0	0
ARS - V) Titoli abilitativi edilizi (specifica)	0	17	1	0	0
ARS - Z) Amministratori (specifica)	0	1	3	0	0

Al fine di completare l'analisi dei rischi, appare utile evidenziare la distribuzione degli stessi fra le diverse Unità organizzative in cui è articolato l'Ente.

Area/Servizi	Livello di Rischio				
	Rischio Molto Alto	Rischio Alto	Rischio Medio	Rischio Basso	Rischio Trascurabile
SEGRETARIO GENERALE	0	3	4	0	0
SERVIZIO 01 - UFFICIO DI STAFF PER SINDACO E GIUNTA - INNOVAZIONE TECNOLOGICA	0	1	25	3	0
SERVIZIO 02 - AFFARI GENERALI CONTRATTI E	0	10	91	1	0

DEMOGRAFICO					
SERVIZIO 03 - ATTIVITA' PRODUTTIVE, DECORO URBANO. AMBIENTE E QUALITA' DELLA VITA	0	51	7	0	0
SERVIZIO 04 - ASSETTO DEL TERRITORIO	0	92	7	1	0
SERVIZIO 05 - LAVORI PUBBLICI E POLITICHE COMUNITARIE	0	59	16	0	0
SERVIZIO 06 - AVVOCATURA, CONTENZIOSO E UFFICIO DEL PERSONALE	0	26	2	0	0
SERVIZIO 07 - FINANZIARIO ED ENTRATE	0	36	9	0	0
SERVIZIO 08 - POLITICHE CULTURALI E SPORT, TURISMO, PUBBLICA ISTRUZIONE E SERVIZI SOCIALI	0	30	11	0	0
SERVIZIO 09 - POLIZIA LOCALE	0	13	25	0	0
TUTTI I SERVIZI - ATTIVITA' TRASVERSALE	0	3	28	3	0
UFFICIO DI PIANO	0	10	0	0	0

Si rimanda all'Allegato “**PIAO Testo Sez. 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza**” del presente Piano per tutti i dettagli in merito alla metodologia utilizzata per l'individuazione e la stima del rischio e dei valori dei diversi parametri di ponderazione per ciascun processo.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

La fase di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione è finalizzata alla individuazione degli interventi organizzativi volti a ridurre o neutralizzare il rischio di corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Per tutti i dettagli relativi alle Misure applicate dall'Ente, si rinvia all'allegato al presente Piano: “**Elenco Misure Generali**”.

2.3.4 Monitoraggio sull' idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

In attuazione degli indirizzi contenuti nel PNA, si procederà al monitoraggio dell'implementazione delle misure contenute nel presente piano per prevenire/contrastare i fenomeni di corruzione attraverso la definizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di poter osservare costantemente l'andamento dei lavori e di intraprendere le iniziative più adeguate in caso di scostamenti.

Concorrono a garantire l'azione di monitoraggio, oltre al RPCT, i Dirigenti, limitatamente alle strutture ricomprese nell'area di rispettiva pertinenza e l'Organismo di valutazione, nell'ambito dei propri compiti di vigilanza.

Al fine di garantire l'efficace attuazione e l'adeguatezza del Piano e delle relative misure si intende implementare un processo di monitoraggio annuale.

Dell'attività di monitoraggio si darà conto nella Relazione predisposta dal RPCT entro il 15 dicembre di ogni anno o diversa scadenza stabilita dall'ANAC.

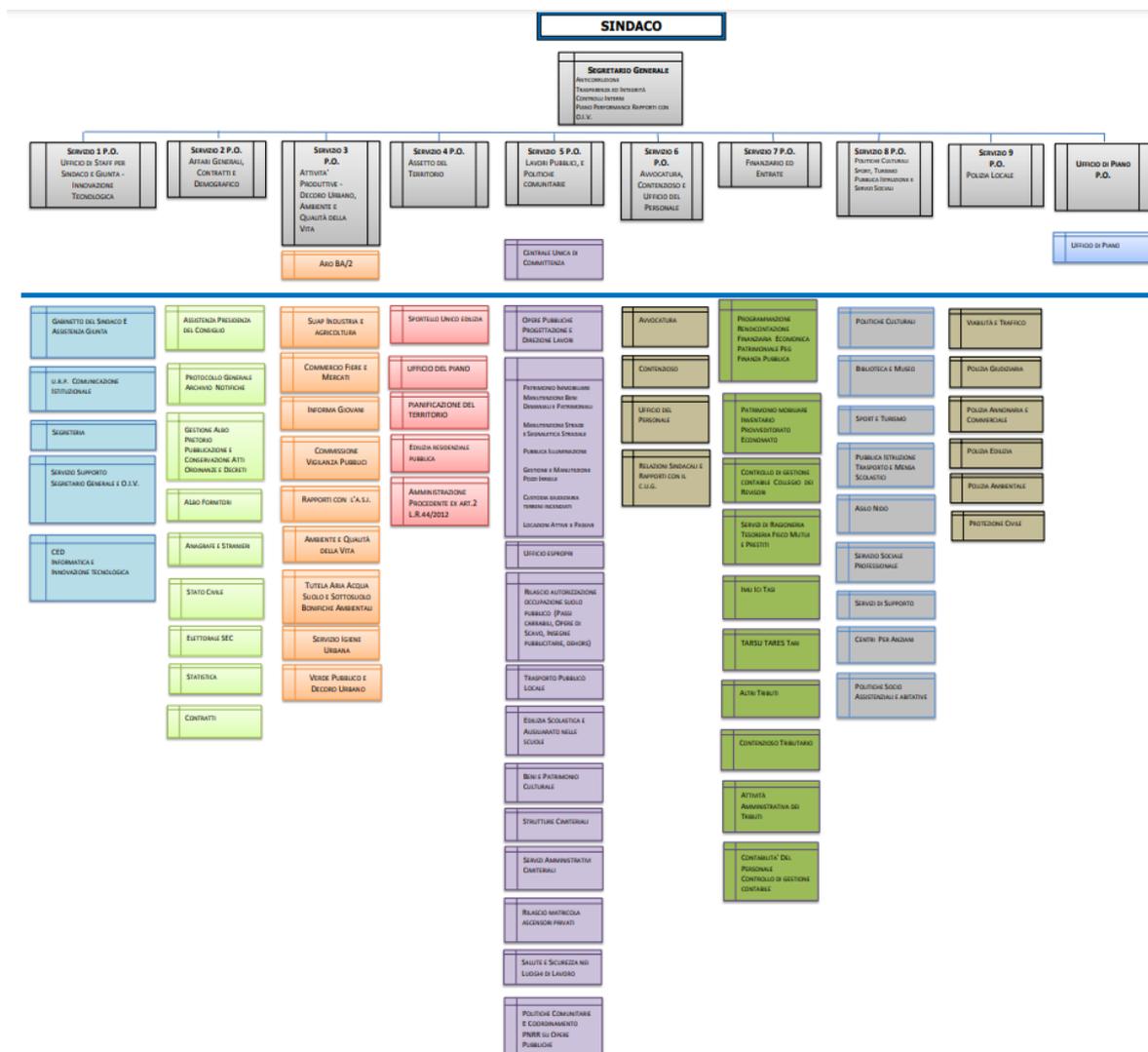
2.3.5 Programmazione della trasparenza

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Amministrazione attraverso i rispettivi Dirigenti.

Nella tabella di cui all'Allegato **“Obblighi di pubblicazione - Flussi attività trasparenza con indicazione responsabili trasmissione e pubblicazione”** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente



3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Con nota prot. n. 59694 del 16/12/2024 si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di parità della Città Metropolitana di Bari e con prot. n. 60896 del 23/12/2024 è stato acquisito parere favorevole.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere

dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati

1) Premessa

Il Piano delle Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comune di Modugno per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità. Il Piano triennale delle azioni positive raccoglie una serie di misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità, a realizzare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a prevenire situazioni di malessere tra il personale.

Le azioni positive sono misure "speciali" – in quanto specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e "temporanee", in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Anche al fine di migliorare, nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, tra le azioni trovano spazio le misure volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e vita familiare, di condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne, a formare una cultura delle differenze di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale. Il Comune di Modugno ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare attraverso la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), recentemente rinnovato nelle sue componenti a seguito di nuova procedura, con atto del Responsabile del Servizio Avvocatura, Contenzioso e Personale n. 1039 del 17/07/2023.

In quest'ottica, il ruolo del Comitato Unico di Garanzia diviene più che mai cruciale poiché, grazie alle segnalazioni e alle proposte di questo organismo, il Piano può fungere da leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace. Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance (con il quale è attuata l'integrazione descritta nelle singole "iniziative") e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

Il Comune di Modugno, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità ed intende armonizzare la propria attività al perseguimento e

all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, ha approvato l'aggiornamento dei Piani delle azioni positive, come pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione destinata al Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano delle Azioni Positive viene approvato dalla Giunta a seguito della condivisione con il CUG della proposta degli obiettivi del Piano e della consultazione degli Organismi di rappresentanza dei lavoratori, della Consigliera di Parità competente.

2) Contesto

Il personale del Comune di Modugno è pari a 149 unità, includendo il personale dirigenziale e non dirigenziale, sia a tempo determinato che indeterminato nonché il Segretario Generale. Il personale con Posizione Organizzativa ammonta a 11 unità a tempo indeterminato.

Il 52,55% del personale non dirigenziale e senza Posizione Organizzativa è di sesso femminile, il restante 47,45% è composto da uomini. Il personale che ricopre una Posizione Organizzativa ammonta a 11 unità: il 54,55% è composto da donne e il 45,55% da uomini.

La seguente tavola rappresenta una "fotografia" delle dipendenti e dei dipendenti scattata alla data del **1° novembre 2024**:

Categoria/ Area	Uomini	Donne
Segretario Generale	1	-
Funzionari con P.O.	5	6
Funzionari (ex cat. D)	12	18
Istruttori (ex cat. C)	43	42
Operatori esperti (ex cat. B)	8	10
Operatori (ex cat. A)	2	2
Totale: 149	71	78
Tot. %	47,65%	52,35%

3) Obiettivi e azioni

Nel corso del triennio 2025-2027 il Comune di Modugno intende realizzare un Piano di Azioni Positive (cd P.A.P.) teso ai seguenti obiettivi:

- Orari di lavoro e lavoro agile,
- Formazione,
- Pari Opportunità,
- Benessere Organizzativo,
- Comunicazione e informazione,
- Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165,
- Contrasto alle discriminazioni.

Orari di lavoro e lavoro agile

In coerenza e in continuità con i precedenti P.A.P. si propongono i seguenti ambiti su cui intervenire e le azioni specifiche da intraprendere:

- promuovere occasioni e strumenti di consultazione del personale dipendente su forme di ulteriore flessibilità che si potrebbero introdurre;
- favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari;

- attuare la disciplina interna concernente smart-working e lavoro a distanza;

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- acquisire ed implementare le strumentazioni tecnologiche che consentano lo svolgimento della tipologia di lavoro a distanza;
- mantenere ampia flessibilità della definizione della percentuale part-time, con particolare attenzione alle esigenze familiari derivanti dalla presenza nella rete familiare di figli minori, anziani o disabili;
- favorire l'utilizzo di strumenti flessibili connessi alla tutela della maternità e della paternità previsti dalla legge (es. congedi parentali con modalità oraria), comprese le esigenze di allattamento;
- mantenere, salvo casi di impossibilità organizzativa, la flessibilità in entrata e in uscita. Particolari necessità di tipo familiare o personale vengono valutate e risolte nel rispetto, oltre che della legge, di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e le richieste dei dipendenti;
- implementare strumenti conciliativi innovativi, anche attraverso l'attuazione di progettualità;
- favorire l'intervento del Comitato Unico di Garanzia, per valorizzarne il ruolo e le attività quale organismo di concreto supporto all'attività interna dell'Amministrazione e rivolta ai dipendenti, al fine anche di favorire la collaborazione con altri uffici/servizi;
- favorire la disseminazione di buone pratiche ed implementazione del lavoro di rete e di confronto con i Comitati Unici di Garanzia degli altri enti pubblici del territorio provinciale, nell'ambito del coordinamento in capo alla Consiglieria di Parità provinciale.

Attori coinvolti: Il Servizio 6 (Avvocatura e Personale), coadiuvato dal Servizio 1 (in particolare dal C.E.D.) è impegnato nel percorso di disciplina del lavoro agile e della susseguente digitalizzazione, coinvolgendo, al bisogno, tutte le altre strutture organizzative.

Formazione

Il Comune di Modugno intende proseguire nella offerta di adeguati percorsi formativi in-house oppure online nelle forme dei webinar, che consentano ampia partecipazione oltre che una conciliazione di tempi di lavoro, esigenze personali o familiari.

La formazione sarà garantita a tutte le dipendenti e i dipendenti al fine di accrescere le opportunità di sviluppo professionale anche nell'ambito di un perseguimento di un maggior benessere organizzativo.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Percorsi formativi da organizzare in orari compatibili con quelli dei lavoratori dell'Ente, su
- tematiche inerenti la parità di genere e le pari opportunità;
- Percorsi formativi indirizzati ai componenti del CUG (nominati con Determinazione Dirigenziale n. 4160 del 21/12/2021) per garantire una consapevole attività propositiva e d'impulso nonché di controllo.
- Potenziamento dei contatti e degli incontri con altri C.U.G. delle amministrazioni del territorio oltre che con l'ufficio della Consiglieria di parità della Provincia di Bari per un proficuo e utile confronto nell'individuazione delle azioni positive, di conoscenza di buone prassi e di crescita di politiche di pari opportunità del territorio; il CUG potrà inoltre valutare

l'adesione alla Rete Nazionale dei C.U.G. per accrescere competenze, conoscenze e relazioni qualificate;

Attori coinvolti: il Servizio 6 (Contenzioso, Avvocatura e Personale) con il supporto del Segretario Generale promuove iniziative formative e sostengono proposte avanzate dalle varie strutture organizzative.

Pari opportunità

- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità nell'abito della formazione, aggiornamento e di qualificazione professionale.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni organizzative finalizzate a:

- prevedere nelle commissioni di concorso e selezione la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile. Il caso di assenza di parità di genere deve essere adeguatamente motivato;
- non privilegiare nelle procedure di reclutamento il genere e in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- nell'organizzazione dei corsi formativi, devono essere valutate le possibilità di articolazione in orari, sedi e quant'altro in modo che siano accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro a part-time;
- nel caso di organizzazione di corsi formativi e di aggiornamento in sede, è data la possibilità di partecipare anche alle dipendenti in congedo di maternità, naturalmente nel rispetto della vigente normativa in materia. La lavoratrice in congedo potrà liberamente partecipare senza obbligo;
- porre particolare attenzione al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (ad es. congedo di maternità o di paternità, congedi per le donne vittime di violenza, assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, malattia ecc.), realizzando speciali forme di graduale aggiornamento o di affiancamento al momento del rientro in servizio, per colmare le eventuali lacune sulle competenze relative alla posizione lavorativa.

Attori coinvolti: il Servizio 6 (Contenzioso, Avvocatura e Personale), nonché la Segreteria Comunale (Anticorruzione e Controlli) sono attivamente impegnati a garantire il rispetto delle pari opportunità nelle fasi di reclutamento del personale e nei percorsi di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Benessere organizzativo

Il Benessere Organizzativo può essere definito come “la capacità di un'organizzazione di promuovere e di mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori

in ogni tipo di occupazione”. Il Comune di Modugno promuove l’implementazione di interventi in ambiti multidisciplinari volti alla rilevazione dei principali fattori non solo ambientali e fisici ma anche sociali (che coinvolgono, cioè, il complesso di relazioni che il lavoratore ha nella sua situazione lavorativa sia a livello umano che professionale).

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- Organizzare una serie di *focus group* nell’ambito dei quali coinvolgere i dipendenti.

Attori coinvolti: il Servizio 6 è impegnato nella valorizzazione di buone pratiche e di soluzioni organizzative innovative per migliorare il benessere organizzativo ed il senso di appartenenza.

Comunicazione e Informazione

Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità al fine di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l’auto-valutazione dei propri fabbisogni formativi da confrontare con l’analisi del responsabile;
- attivare annualmente l’indagine conoscitiva sul benessere organizzativo interno all’Ente, utile anche al fine di raccogliere elementi per l’elaborazione di ulteriori azioni positive;
- informazione ai dipendenti attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano di Azioni Positive sul sito istituzionale dell’Ente.

Attori coinvolti: i Servizi 1 e 2 supportano, in termini di comunicazione interna, i singoli Servizi nelle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente e contribuisce a garantire piena attuazione alle previsioni del PTPCT con l’obiettivo di favorire una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione sempre più collaborativa e partecipativa.

Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.)

Il Comune, nel rispetto della normativa vigente, provvede a formare i componenti del Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) per lo svolgimento del proprio ruolo e svolgere attività di sensibilizzazione sulle tematiche delle azioni positive.

Attori coinvolti: il Servizio 6 supporta il C.U.G. fornendo dati ed elaborazioni.

Contrasto alle discriminazioni

Il Comune di Modugno promuove le seguenti azioni di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica:

- tutelare l’ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- evitare situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed

indiretta;

- evitare atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Il Comune di Modugno si impegna a sviluppare azioni e attenzioni organizzative finalizzate a:

- favorire l'ascolto per ogni forma di disagio, in modo che il dipendente possa liberamente rivolgersi a diversi soggetti: il CUG, il Servizio Personale;
- coordinare, nel rispetto della riservatezza delle situazioni, eventuali azioni per risolvere le situazioni di disagio segnalate, anche, se del caso, mediante il supporto di specialisti facenti capo all'area sociale.

Attori coinvolti: il Servizio 6 e il Segretario Generale collaborano nell'implementazione e nella promozione delle azioni di contrasto e delle politiche di tutela del whistleblower.

4) Attuazione, durata e monitoraggio del piano

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di adozione e, come già in precedenza citato, nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi riscontrati, al fine di poter aggiornare, correggere e sviluppare gli obiettivi e le metodologie adottate.

Il Piano potrà quindi essere oggetto di revisione ed aggiornamento continuo.

L'attività di verifica attuativa del Piano delle Azioni Positive è svolta mediante:

- l'attivazione da parte del CUG di azioni di controllo del processo attivato per misurare l'impatto delle azioni poste in atto;
- l'invio di relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, qualora ne facciano richiesta, da parte del CUG.

5) Fonti normative

- Legge n. 125 del 10.04.1991, *"Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*
- D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, *"Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali"*,
- D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*,
- D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, *"Codice delle Pari opportunità"*,
- Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE,
- Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, *"Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"*,
- D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 *"Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*,
- D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*,

- Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”
- Direttiva 4 marzo 2011 *concernente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”,
- Legge n. 124 del 7 agosto 2015, “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”,
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*” (Jobs Act) Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile),
- Direttiva del Ministro della n. 2-2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund - Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU:

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

Le Missioni si articolano in Componenti, aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme:

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo l’Ente ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

Abilitazione al cloud per le PA locali
Esperienza dei cittadini - Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali
Piattaforma Digitale Nazionale Dati

Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione "IO"
 Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e
 dell'Anagrafe nazionale (ANPR)
 Digitalizzazione degli avvisi pubblici

Indicatori collegati al Valore Pubblico

CODICE INDICATORE	INDICATORE	UNITA' DI MISURA	DIREZIONE	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
ISD1	Servizi online accessibili esclusivamente con SPID	N	Incremento	8,00	4	2	2
ISD2	Servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	N	Incremento	41,00	1	1	1

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Indicatori collegati al Valore Pubblico

CODICE INDICATORE	INDICATORE	UNITA' DI MISURA	DIREZIONE	BASELINE	TARGET ANNO 1	TARGET ANNO 2	TARGET ANNO 3
ISF1	Incidenza spese rigide (debito del personale) su entrate correnti	N.	decremento	19,95	19,95	19,60	19,24
ISF2	Valutazioni esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno (sì/no)	N.	decremento	0	0	0	0

ISF3	Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui (in giorni)	Giorni	Mantenimento	15	15	15	15
------	--	--------	--------------	----	----	----	----

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il comune di Modugno ha adottato il Regolamento del Lavoro Agile con delibera di Giunta Comunale n. 195 del 15/10/2024, avente a Oggetto: Approvazione del Regolamento per la Disciplina del Lavoro a Distanza (Lavoro Agile e Lavoro da Remoto).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Per il dettaglio rispetto alle cessazioni e alle assunzioni, nonché rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, **si rimanda ai seguenti Allegati:**

- **Allegato A – Budget personale**
- **Allegato B – Budget personale**
- **Allegato C – Budget personale**
- **Delibera di Giunta n. 40 del 27.02.2025**

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

In data 11/03/2025 giusto verbale n. 78 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

3.3.4 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

La formazione del personale rappresenta uno strumento strategico per implementare la strategia di creazione del valore pubblico del Comune di Modugno e delle politiche sociali. L'apprendimento continuo da parte dei dipendenti si associa ai principali obiettivi strategici dell'Amministrazione e allo sviluppo, in termini di efficacia ed efficienza, dei processi di lavoro. Il Comune di Modugno si pone l'obiettivo di supportare i dipendenti nel lavoro svolto quotidianamente e nella crescita professionale, garantendo una formazione di alto livello su competenze tecniche, direttamente correlate alle attività svolte, e sulle competenze digitali e trasversali.

La programmazione della strategia di formazione del personale del triennio 2025-2027 tiene in considerazione i rilevanti cambiamenti operativi, organizzativi e tecnologici che hanno interessato

l'Ente e in generale il contesto economico e sociale. In particolare, i principali elementi di cambiamento sostanziale considerati sono:

- La pubblicazione della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione con oggetto “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” del 14 gennaio 2025, che esplicita le finalità e gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l’azione delle amministrazioni pubbliche;
- La diffusione e la normalizzazione del lavoro agile, che richiede la conoscenza delle modalità e degli applicativi per il lavoro e la collaborazione a distanza;
- Il rapido avanzamento tecnologico, evidenziato soprattutto dall’impatto dell’Intelligenza Artificiale, che comporta la necessità di migliorare la capacità dei dipendenti di interagire con le sue applicazioni;
- La riorganizzazione interna, introdotta dal DPCM n. 230 del 22 novembre 2023, che ha portato alla ridefinizione di alcuni ruoli e responsabilità all’interno e tra le diverse strutture organizzative, con conseguente esigenza di allineamento e sviluppo delle competenze.

Fermo restando gli elementi appena elencati, la strategia di formazione del personale del Comune di Modugno e delle politiche sociali comprende alcuni elementi fondamentali già in linea con la citata direttiva ministeriale sulla formazione del 23 marzo 2023 e che discendono dalle scienze dell’apprendimento applicate agli adulti, dalle scienze sociali applicate alle organizzazioni, orientate all’efficacia, all’efficienza e al benessere organizzativo.

Come è noto, tuttavia, negli ultimi anni le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla *Spending review*, ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione.

Il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l’intero capo V del Titolo IV alla “*Formazione del personale*” confermando che la stessa rappresenta elemento strategico per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo. Da ciò consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative. Gli artt. da 54 a 56 meglio definiscono “*Principi generali e finalità della formazione*”, “*Destinatari e processi della formazione*” e “*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*”, che rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della direttiva del 24 gennaio 2024.

Nello specifico come ogni anno il Comune di Modugno effettua tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza;
- Codice di comportamento;
- GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- Codice Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 7/03/2005 e ss.mm.ii).
- Sicurezza sul luogo di lavoro (D. Lgs. n. 81/2008);
- Etica pubblica e comportamento etico;

Il Comune di Modugno annualmente paga una quota associativa ad **A.N.U.S.C.A.** (Associazione Nazionale Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe) che fornisce agli operatori dei Servizi Demografici supporto rappresentativo in tutte le sedi istituzionali ed organizza ogni anno eventi di formazione, **ANUTEL** (Associazione Nazionale Uffici Tributi Enti Locali - Ente del Terzo Settore), è organo di consulenza e di supporto per i Responsabili degli Uffici Tributi delle Amministrazioni locali, e

DIRITTO ITALIA società formata dai migliori docenti del settore giuridico per formare e aggiornare Responsabili e dipendenti con le nuove normative in ambito amministrativo, giuridico ed economico.

Inoltre il Comune di Modugno è registrato sulla piattaforma:

- **SYLLABUS**, nuovo portale del Dipartimento della funzione pubblica dedicato al miglioramento delle competenze di tutte le persone che lavorano nelle pubbliche amministrazioni. Syllabus offre un ampio catalogo formativo in modalità e-learning; ciascun dipendente può seguire un percorso formativo personalizzato, individuato a partire dalla rilevazione del suo livello di conoscenze e di competenze. Gli ambiti tematici sono quelli relativi alla transizione digitale, ecologica e amministrativa e allo sviluppo delle così dette “soft skills”. Tuttavia è aumentata la domanda di formazione espressa dall’Ente nel suo complesso, con la precisazione che numerosi corsi di formazione sono organizzati on line o in presenza, a titolo gratuito, dagli Enti che hanno compiti di programmazione e formazione a livello regionale e nazionale, (Regione, Città Metropolitana di Bari, ANCI, Dipartimento della Pubblica Amministrazione, ecc.)

- **Contabilità Accrual - Fase pilota 2025 - Avvio attività necessarie al completamento del ciclo di formazione di base sui principi e le regole del sistema contabile del personale assegnato al servizio finanziario dell’Ente;**

La riforma 1.15 del PNRR prevede l’adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.

Il Ragionerie Generale dello stato con propria Determina n.259 del 26/11/2024 ha indicato, nell’allegato 1 alla stessa, le amministrazioni pubbliche assoggettate agli adempimenti della fase pilota di cui della riforma 1.15 del PNRR.

Il comune di Modugno è inserito nel suddetto elenco e pertanto è assoggettato a diversi obblighi, primo fra tutti l’obbligo di formazione del proprio personale della contabilità Accrual. Nel Portale della formazione del MEF vengono pubblicati tutti i contenuti formativi e i corsi multimediali sul Quadro concettuale e sugli standard contabili (ITAS). Il Portale è lo strumento predisposto dalla Struttura di *governance* per consentire il raggiungimento dell’obiettivo previsto nel *Target* M1C1-117, relativo alla formazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

Attività: Registrazione al Portale della formazione da parte dei referenti individuati come “Gestori della formazione” e procedere alla registrazione dei “Responsabili della formazione” e degli “Operatori contabili” per la propria amministrazione. L’utente “Gestore della formazione” è colui che individua e registra sul Portale della formazione gli utenti “Responsabile della formazione” e “Operatore contabile”; **Fruizione della formazione di base** strutturata in moduli formativi. 1) Modulo formativo “Quadro concettuale” e superamento del test di verifica dell’apprendimento; 2) moduli formativi relativi agli standard contabili ITAS e Test di verifica finale

- **Progetto Valore PA**

L’Università degli Studi di Bari aderisce al Bando “Valore P.A. Avviso alle pubbliche amministrazioni - corsi di formazione” promosso dall’INPS, finalizzata all’erogazione di corsi di aggiornamento e formazione di alto livello rivolti ad Amministratori, Dirigenti e Funzionari della Pubblica Amministrazione e di Enti Locali.

Le aree tematiche dettagliate del bando, espresse in coerenza con le Diretrici di sviluppo della PA, rispecchiano gli obiettivi strategici quali semplificazione, trasparenza/partecipazione, efficienza ed economicità.

L'Amministrazione ha trasmesso ai Responsabili dei Servizi le aree tematiche, chiedendo agli stessi di segnalare due tematiche di maggiore interesse, in accordo con i propri dipendenti.

Il personale autorizzato alla formazione e selezionato dai singoli enti proponenti potrà seguire corsi di alto livello caratterizzati da un modello di didattica orientato sia allo sviluppo di conoscenze, sia all'utilizzo di strumenti operativi, lavori di gruppo e prove pratiche.

Le iniziative formative relative al progetto Valore P.A. sono suddivise in corsi di I livello (complessità media), corsi di II livello tipo A (alta formazione) e corsi di II livello tipo B (progettazione di modelli di servizi pubblici) e prevedono una durata di 40/50/60 ore (I e II livello A) e 80 ore (II livello B).

Inoltre l'adesione alla Fondazione **ANCI-IFEL** e **ASMEL** dà diritto a plurime giornate formative gratuite di ottimo livello e specialistiche.

La **scuola di formazione presso IFEL** è uno spazio per l'apprendimento continuo dedicato alla crescita professionale del personale comunale ed offre:

- formazione di base per i neo-assunti e neo-immessi in ruolo | Basic Knowledge
- aggiornamento continuo per tutti i dipendenti comunali | Up-skilling e Re-skilling
- alta formazione per dirigenti e figure apicali | Masterclass.

IFEL rilascia, all'uopo, gli Open Badge per attestare le competenze acquisite attraverso la fruizione dei corsi. Per partecipare ai corsi formativi è sufficiente essere iscritti al sito **IFEL**, con modalità molto semplice e fruibile. La formazione in parola è flessibile, online, on demand ed in autoapprendimento. La formazione erogata da **IFEL** risulta sempre disponibile, senza vincoli temporali e personalizzata, considerato che si adatta alle esigenze individuali.

ASMEL è l'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali e ha favorito processi di modernizzazione degli stessi attraverso la diffusione di best-practices in particolare nei campi dell'innovazione tecnologica, della gestione degli appalti digitali, della formazione e della trasparenza, è sufficiente essere iscritti al sito **ASMEL**, anche in tal caso con modalità molto semplice e fruibile. La formazione è altresì flessibile, online, on demand ed in autoapprendimento. La formazione erogata da **ASMEL** è risulta sempre disponibile, senza vincoli temporali e personalizzata, considerato che si adatta alle esigenze individuali.

Infine il Comune di Modugno ha optato per la partecipazione all'avviso pubblicato in data 16/10/2024 sul sito internet di Formez PA e della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica (www.funzionepubblica.gov.it). Tale avviso prevede procedura valutativa a sportello per la presentazione di proposte progettuali volte a supportare lo sviluppo di percorsi formativi professionalizzanti da parte della Pubblica Amministrazione a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 1 – Componente 1 – Investimento 2.3 – Sub – Investimento 2.3.1 “Investimenti in istruzione e formazione – Servizi e Soluzioni Tecnologiche a Supporto dello Sviluppo del Capitale Umano delle Pubbliche Amministrazioni”. Progetto esecutivo Per Forma PA - “Supportare lo Sviluppo di Percorsi Formativi Professionalizzanti da parte delle PA e la Valorizzazione di Buone Pratiche “CUP:D51J23000990001, di cui Soggetto Attuatore del Sub-Investimento 2.3.1 è il Formez PA. Con delibera di Giunta n. 52 del 25.3.2025 il Comune di Modugno ha avviato il percorso di candidatura formale.

4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO del Comune di sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- 1) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- 2) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- 3) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.