



COMUNE DI UGGIANO LA CHIESA

Provincia di Lecce

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

(art.6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n.80)

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 16/04/2025

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo 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 sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), 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 e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione – PNA - e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) 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 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione veniva fissata al 30 giugno 2022.

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'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) 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'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

L'art. 1 c. 1 del DPR n. 81/2022 individua gli adempimenti relativi agli strumenti di programmazione che vengono assorbiti dal PIAO.

Il contenuto del PIAO è più dettagliato con il DPR n. 132 del 2022; con l'adeguamento del principio contabile applicato 4.1. della programmazione è stata poi trovata una forma di coordinamento tra il DUP - la cui sezione operativa resta preposta alla previsione del fabbisogno in termini finanziari e di spesa – e il PIAO che, invece, contiene le disposizioni relative al funzionigramma e al fabbisogno in termini giuridici e gestionali.

Si tiene conto dell'aggiornamento al PNA 2022 apportato in data 19 dicembre 2023 con delibera ANAC n. 605 nonché dei necessari adeguamenti alla sezione trasparenza operati in seguito all'entrata in vigore del DLgs 36/2023 e, in particolare delle disposizioni di cui agli artt. 19-36 del codice dei contratti sulla digitalizzazione degli appalti pubblici.

Si tiene, altresì, conto del Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2024 PNA 2022, per i Comuni con meno di 5.000 abitanti e meno di 50 dipendenti.

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025- 2027 ha quindi la funzione di unificare gli strumenti di programmazione, fornendo una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione

Il PIANO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- **Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione;**
- **Sezione 2: Valore pubblico, performance e Anticorruzione;**
- **Sezione 3: Organizzazione e Capitale umano;**
- **Sezione 4: Monitoraggio.**

Le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali. Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.

SEZIONE 1		
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	UGGIANO LA CHIESA	
Indirizzo	Piazza Umberto I, n. 10 (73020) Uggiano La Chiesa (LE)	
Recapito telefonico	0836 812008	
Indirizzo sito internet	www.comune.uggianolachiesa.le.it	
e-mail	ufficio.protocollo@comuneuggianolachiesa.it	
PEC	ufficioprotocollo.uggianolachiesa.le@pec.rupar.puglia.it	
Codice fiscale/Partita IVA	C.F. 83001330758	
Sindaco	Stefano Andrea De Paola	
Numero dipendenti al 31.12.2024	15	
Numero abitanti al 31.12.2024	4347	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

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

2.1 Valore pubblico

Per Valore Pubblico si intende il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholders creato da un'amministrazione pubblica, rispetto ad un livello di partenza. L'Amministrazione di Uggiano La Chiesa ha espresso i suoi principali obiettivi di Valore pubblico attraverso le Linee programmatiche di Mandato 2020-2025 approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 24/02/2021.

L'Amministrazione, dunque, ha dato avvio alla propria azione amministrativa secondo la visione articolata in tale documento programmatico. Gli interventi sono raggruppati per aree e resi in singole azioni, questo per agevolare il controllo sull'effettiva realizzazione del programma sia da parte del Consiglio Comunale che dei cittadini.

In tali interventi sono contenuti i principali valori cui si ispira l'azione amministrativa nel periodo di mandato e da cui derivano gli **obiettivi di valore pubblico**, tesi ad incrementare il benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale dell'intera comunità di Uggiano La Chiesa, che vengono annualmente declinati nei documenti di programmazione (DUP, con particolare riferimento alla SeS, bilancio di previsione e Piano obiettivi e Performance, oggi Sezione Performance del PIAO).

Il Comune di Uggiano la Chiesa ha approvato i seguenti documenti programmatici:

- Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 – 2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 30/12/2024;
- Nota di aggiornamento Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 – 2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 14/03/2025;
- Bilancio di Previsione 2025 – 2027 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 14/03/2025;

Il PNRR, i Fondi strutturali Europei 2021_2027 e l'azione amministrativa del Comune

L'azione amministrativa dei prossimi anni, anche oltre l'orizzonte del 2025, sarà caratterizzata, in termini di progettazioni e di realizzazioni, da quanto contenuto nel "PNRR" (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) predisposto dal Governo nell'ambito Programma dell'Unione Europea, Next Generation EU (NGEU), e dall'Unione Europea mediante i Fondi strutturali Europei del quinquennio 2021_27, in termini di progetti e di finanziamenti che potranno integrare e definire, in itinere, le relative scelte delle politiche di programmazione e di bilancio del Comune per i prossimi anni.

Per un'efficace attuazione delle varie misure di finanziamento previste nelle 6 MISSIONI suddivise in 16 Componenti, a loro volta comprendenti 43 Ambiti di intervento, l'ANCI ha avanzato diverse proposte nelle varie sedi politiche e tecniche, elaborando un Documento di proposte cd. "Città Italia" individuando 10 Linee d'azione.

ANCI a proposito del confronto avuto con il Governo, ha scritto quanto segue: *"Abbiamo sottolineato la necessità, per far ripartire il Paese, di affidarsi ai Comuni, dando loro gli strumenti per veicolare l'iniezione di liquidità di cui le famiglie e le imprese hanno urgentemente bisogno. Due aspetti fondamentali ci spingono a proporci con grande senso di responsabilità e rifuggendo ogni protagonismo come attori del rilancio:*

- 1. I Comuni sono i principali investitori pubblici, con una capacità di gran lunga superiore agli altri livelli di governo. Nonostante la pandemia, gli investimenti comunali hanno registrato stabilità e transizione ecologica.*
- 2. I settori di riforma e di sviluppo individuati dalla Commissione Europea (investimenti per la sostenibilità e transizione ecologica, trasformazione digitale e contrasto alla povertà) riguardano strettamente gli ambiti di azione propri dei Comuni e delle Città e i processi di governo e trasformazione urbana".*

Sulla base di quelli che saranno i bandi sia del PNRR sia dei Fondi strutturali 2021/2027, il Comune si adopererà per coglierne tutte le opportunità per promuovere occasioni di crescita sociale, economica, culturale; tale azione sarà sviluppata anche a livello intercomunale nell'ambito degli organismi istituzionali dei

quali il Comune di Uggiano la Chiesa fa parte (Unione dei Comuni, Ambito di Zona, Aro Le /7, GAL, ed altri). I settori di intervento che si intendono perseguire in termini di proposte progettuali terranno conto, ovviamente, dei requisiti previsti in modo specifico dai relativi bandi.

La presente programmazione, per alcune misure, sarà orientata probabilmente, in termini di realizzazione dei progetti e delle iniziative anche in un arco temporale oltre il triennio di riferimento.

Digitalizzazione, Innovazione nella PA

In questo ambito si attuerà un potenziamento e un miglioramento dei servizi digitali, tra i quali il completamento della migrazione su cloud delle procedure amministrative.

In particolare, il Comune di Uggiano La Chiesa ha aderito al progetto regionale “Fondo Innovazione”, in relazione al quale sono state adottate le piattaforme nazionali **PAGOPA** e **SPID** nella gestione dei servizi di pagamento e nell’accesso ai servizi erogati on line a livello comunale o aggregato su più livelli (sino anche a quello regionale). Gli interventi permetteranno di poter esporre i propri servizi digitali sulla **APP IO** e, in generale, renderanno semplice e omogenea l’interazione tra gli utenti e la Pubblica Amministrazione del territorio.

Inoltre, sono stati presentati i progetti relativi ai finanziamenti erogati dal PNRR in merito alla digitalizzazione della P.A. (PA Digitale 2026):

- misura 1.2 “Abilitazione al Cloud per le PA Locali” importo finanziato: 77.897,00 €
- misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” importo finanziato 79.922,00€
- misura 1.4.5 “Piattaforma notifiche digitali” importo finanziato 23.147,00 €
- misura 1.3.1 “Piattaforma digitale nazionale dei dati” importo finanziato 10.171,00 €

Tutte le misure su citate sono state contrattualizzate.

Piano di sicurezza sui luoghi di lavoro

Con riferimento al Piano di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs.N. 81/2008 e succ. mm. ii.), al fine di avviare tutti i protocolli di sicurezza, è stato inviato dal tecnico incaricato il DVR (Documento di valutazione dei rischi).

Si predisporranno, quindi, tutti i successivi adempimenti.

Scuole, Istruzione e servizi scolastici

I progetti e le azioni che impegneranno l'Amministrazione nel prossimo triennio sono rivolti alla riorganizzazione, anche attraverso un'eventuale loro diversificazione, dei servizi educativi offerti, alla riqualificazione degli spazi attuali e/o alla realizzazione di nuove soluzioni. Detti obiettivi riguarderanno sia le parti strutturali, sia l'offerta formativa che, d'intesa con l'Istituzione Scolastica e compatibilmente con le esigenze scolastiche e del corpo docenti, andrà adeguata alle nuove esigenze delle famiglie che sempre più chiedono il tempo pieno.

Di concerto con l'istituzione scolastica, si intende ripristinare il Consiglio Comunale Ragazzi, arricchendolo di nuove esperienze e stimoli.

“Piano di messa in sicurezza dell'edilizia scolastica”.

Grazie al riparto del Fondo del Sistema Integrato di educazione ed istruzione zero_sei anni, sono stati portati a termine i lavori di ristrutturazione della Scuola Materna di Uggiano La Chiesa (valore dell'opera € 850.000,00).

E' stato inoltre predisposto un ulteriore progetto, per la riqualificazione della Palestra scolastica di via Minervino e la realizzazione di nuove classi nella stessa struttura. A tal fine si è già proposta la candidatura per il finanziamento e, in caso di ottenimento dello stesso, i lavori avranno inizio.

Sempre con riguardo allo stabile che ospita la Scuola Primaria, sono stati ultimati i lavori di efficientamento energetico della stessa con la realizzazione di una centrale fotovoltaica che consentirà al Comune di costituire la Comunità energetica Vigilarum.

Per quanto riguarda i servizi, il Progetto “Educare in Comune” (valore 222.000,00€ - CUP J57C20000350001), finanziato dal Ministero della Famiglia, vede il Comune di Uggiano La Chiesa capofila, insieme a Giurdignano e Otranto. Il progetto, partito il 09/04/2024, prevede diverse azioni formative ed educative finalizzate al contrasto della povertà educativa e alla creazione di una comunità educante. Nel progetto è partner primario l'Istituto Comprensivo e sono previste diverse azioni di formazione dei docenti, degli alunni e delle famiglie, al fine di affrontare al meglio le sfide educative dei nostri tempi. Si è proceduto agli affidamenti dei vari servizi le cui attività dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di inizio.

Sono stati adeguati gli ambienti del plesso scolastico di Via Minervino ai fini dell'erogazione del servizio mensa agli alunni. Si intende procedere, inoltre, alla realizzazione di un nuovo volume da destinare a mensa nel plesso scolastico sito in via Pertini, sede della scuola secondaria di I grado, affinché anche qui possa essere ospitato il servizio di mensa scolastica nel modo più idoneo.

Nell'ambito del finanziamento a valere sui fondi PNRR, in particolare il cd. “BANDO BORGHI”, sono state avviate le seguenti azioni formative:

NATURAL COOKERY SCHOOL

Una scuola di cucina professionale che rispetta principi naturali e sostenibili, realizzata in collaborazione con la Fondazione Le Costantine, già centro Servizi Formativi regionale accreditato e Cooking Experience – Lezioni di Cucina Naturale Salentina per viaggiatori, turisti e interessati.

PROGETTO BOSCO SCENICO, il quale si sviluppa su più azioni particolari:

1. Laboratorio Fili e Trame. Outdoor Education - arte-natura e recupero del patrimonio storico e paesaggistico. L'intento quello di valorizzare la Valle dell'Idro, fondendo gli elementi di architettura rupestre in essa presenti con la preziosa tradizione della tessitura che affonda le sue radici nel passato di Casamassella.

La proposta si rivolge agli alunni delle classi primarie (età 6 -10 anni) e prevede alcune uscite e passeggiate nella natura - guidate da esperti, lungo i sentieri della valle dell'Idro. Il paesaggio offre ai

bambini la raccolta di leggende e storie legate al luogo e di elementi selvatici che diventeranno gli strumenti e i colori per la realizzazione di Opere Tessute a Mano. Con l'ausilio di piccoli telai in legno costruiti da loro stessi, partendo dal materiale raccolto durante le camminate, si esprimerà l'arte della tessitura, cimentandosi nella creazione di arazzi realizzati intrecciando fili colorati, erbe, bacche e fiori.

2. Laboratorio Memorie viandanti. Il percorso laboratoriale che vogliamo realizzare coinvolge i ragazzi a partire dagli 11 anni e gli adolescenti dividendo le attività in due momenti formativi: raccolta di storie, memorie, tradizioni e saperi locali attraverso incontri tra ragazzi e adulti portatori della memoria orale ed esperienziale; attività laboratoriali di scrittura creativa, attraverso le quali comporre i testi che verranno poi messi in scena dai ragazzi e restituiti alla Comunità, all'interno di un percorso individuato all'interno del borgo di Casamassella, fra stradine, piazzette e cortili.

3. Borgo Scenico. Rassegna di eventi di spettacolo dal vivo realizzata in differenti località con l'idea di riscoprire i luoghi e offrire un'occasione per vivere il Borgo in un'ottica sostanzialmente diversa che permetta una fruizione volta alla valorizzazione dei borghi. La scelta degli spettacoli da ospitare, l'accoglienza delle compagnie e il supporto agli allestimenti e alle spettacolazioni stesse, saranno alcune delle mansioni che verranno affidate, sotto la guida di esperti del settore, ai ragazzi coinvolti.

Verrà inoltre realizzato un Laboratorio musicale e Masterclass dove i giovani e soprattutto i giovani musicisti del territorio avranno modo di sperimentare, confrontarsi tra loro e con "colleghi" già affermati. Sono previsti n. 4 laboratori formativi in cui saranno affrontati alcuni temi cruciali tra i quali come procurarsi un contratto discografico, aprire un'etichetta o autoprodursi, i talent show, come scrivere una canzone, da chi deve essere composto il team di collaboratori.

Protezione civile

Riguardo l'aggiornamento ed adeguamento del Piano di Protezione civile comunale, l'Ente ha ottenuto dalla Regione il parere favorevole con riferimento ai rischi di carattere idraulico e idrogeologico e il Piano è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.3 del 07/04/2023.

Organizzazione della struttura burocratica: rafforzamento della capacità amministrativa

Attuazione PNRR. Grazie alle risorse assegnate dall'Agenzia per la Coesione Territoriale allo scopo, continuerà la collaborazione fino ad aprile 2026 con le 2 unità reclutate nel 2023:

- n. 01 esperto in gestione, rendicontazione e controllo (profilo FG – junior);
- n. 01 esperto tecnico (profilo FT – junior).

Personale

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 14/06/2024, è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente, che si articola in 4 aree funzionali:

- AREA 1^ – AFFARI GENERALI, all'interno della quale sono stati inseriti i servizi Gestione Tributi (nuovo servizio proveniente dall'Area 2^ - Economico/Finanziaria) e Occupazione suolo pubblico - gestione occupazioni permanenti (nuovo servizio proveniente dall'Area 2^ - Economico/Finanziaria);
- AREA 2^ - ECONOMICO/FINANZIARIA, all'interno della quale è stato inserito il servizio SUAP (attività produttive - commercio – agricoltura- artigianato - nuovo servizio proveniente dall'Area 4^ - Polizia Locale);
- AREA 3^ - TECNICA
- AREA 4^ - POLIZIA MUNICIPALE

Con l'introduzione del PIAO il fabbisogno del personale si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente con essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Le azioni che si intendono promuovere in tema di personale per il triennio 2025/2027 dovranno tenere conto della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti, sulla stima dell'evoluzione dei bisogni.

In breve, si procederà a rafforzare le Aree cui sottostanno i diversi servizi e uffici attraverso nuove assunzioni e/o aumento orario per il personale in servizio part-time.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione n. 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” - 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Servizi sociali e area dell'inclusione

Sul tema delle Politiche Sociali, l'obiettivo di realizzare una comunità inclusiva, attenta alle fragilità (personali e familiari), verrà perseguito attraverso azioni che riguardano l'infanzia, i giovani e le famiglie, nonché l'integrazione con il Sanitario e il Socio - Sanitario. Particolare attenzione verrà rivolta anche al contrasto delle varie forme di dipendenza in sinergia con le attività del Piano Sociale di Zona.

Per quel che attiene il profilo comunale, entrando nel dettaglio e con sguardo alle finalità, si realizzeranno azioni volte a prevenire l'insorgere di forme di disagio dei bambini e dei ragazzi anche attraverso il sostegno alla funzione genitoriale, sostenendo azioni finalizzate a prevenire e contrastare il disagio sociale diffuso nella fascia degli adolescenti, anche grazie al supporto offerto dai professionisti che saranno coinvolti tramite il progetto “Educare in Comune”.

In ordine al tema dell'accoglienza dei migranti giunti nel nostro Paese per particolari condizioni di necessità, il Comune di Uggiano La Chiesa è titolare del progetto SAI “IL SALENTO ACCOGLIE UGGIANO LA CHIESA categoria Ordinari per 34 posti (PROG-40- PR2) la cui scadenza era fissata al 30/06/2024. Con Decreto del Ministro dell'Interno PIANTEDOSI n.29306 del 01/07/2024 il suddetto progetto è stato approvato e autorizzato alla prosecuzione dal 01/07/2024 al 31/12/2026, con ammissione al finanziamento sul Fondo Nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo.

Continueranno le azioni di contrasto ai fenomeni di povertà ed emarginazione sociale, anche grazie al continuo lavoro del Banco Solidale che eroga aiuti alimentari e beni di prima necessità che vengono donati da cittadini, associazioni e attività commerciali.

Con riferimento a tali ambiti di intervento il Comune attuerà dove possibile, un potenziamento sia di servizi già presenti che altri di nuova istituzione:

- progetto di welfare leggero per anziani;
- ginnastica dolce
- trasporto anziani per cure termali
- viaggio per anziani
- attività formative e informative su tematiche attuali
- sportello di ascolto e supporto psicologico ai cittadini.
- Attivazione progetti di Servizio Civile.
- bonus nuovi nati.
- servizio di supporto educativo scolastico.

Grazie ai Fondi di Solidarietà Comunale destinati ai servizi sociali, si intende continuare a potenziare alcuni servizi già esistenti, come il trasporto per le cure termali e la ginnastica dolce; tali servizi anche nel 2024 sono stati resi gratuiti per supportare gli anziani e inoltre si è ampliata la platea di beneficiari. Per l'anno 2025 si intende proseguire in tal senso e si intende istituire un nuovo servizio rivolto ai cittadini in difficoltà psicologica, lo sportello di ascolto e supporto psicologico, rivolto a genitori in difficoltà, anziani, disabili, al fine di offrire strumenti utili per affrontare le sfide quotidiane. Tale servizio prevederà sia attività di supporto dei singoli, sia attività di gruppo, aperte alla comunità intera, al fine di informare e sensibilizzare gli abitanti di Uggiano e Casamassella su alcune tematiche importanti (genitorialità, sofferenza psicologica, sfide educative ecc.)

Inoltre, grazie al finanziamento di 30.000,00 € Misura 3.1 “Sport e inclusione sociale” si è realizzata la riqualificazione dei parchi e percorsi attrezzati all'aperto con l'applicazione di nuove tecnologie per la pratica sportiva libera in zona SS. Medici; per tale misura si è in fase di rendicontazione sul portale Regis per la liquidazione dell'importo speso.

Politiche dell'ambiente, tutela del territorio e rifiuti

Ultimati i lavori di efficientamento energetico del plesso scolastico di via Minervino, il percorso proseguirà al fine di addivenire alla costituzione di una Comunità Energetica Locale.

Come noto, per Comunità energetiche rinnovabili (C.E.R.) si intende un soggetto giuridico -basato sulla partecipazione aperta e volontaria di persone fisiche, PMI o autorità locali - autonomo ed effettivamente controllato da azionisti o membri che sono situati nelle vicinanze degli impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili che appartengono e sono sviluppati dal soggetto giuridico in questione. L'obiettivo principale della CER è fornire benefici ambientali, economici o sociali a livello di comunità ai suoi azionisti o membri o alle aree locali in cui opera, piuttosto che profitti finanziari. I soggetti associati mantengono i loro diritti di cliente finale, compreso quello di scegliere il proprio venditore di energia elettrica, e possono recedere in ogni momento dalla configurazione di autoconsumo.

Le comunità energetiche hanno numerosi impatti positivi su persone, enti e comunità coinvolte:

- benefici economici. Grazie ai meccanismi di incentivazione derivanti dall'energia prodotta e utilizzata, la comunità è in grado di produrre un "reddito energetico" da redistribuire;
- benefici ambientali. Da un lato si evita di produrre energia da fonti fossili liberando CO₂, dall'altro di dissipare energia in perdite di rete;
- benefici sociali. Si stimola l'aggregazione sociale sul territorio e si educano i cittadini a una cultura rivolta alla sostenibilità urbana, coinvolgendo tutte le fasce della popolazione.

Per ciò che concerne la tematica dei rifiuti, è ormai giunto a conclusione, anche mediante il parere espresso dalla Corte dei Conti, l'iter per la costituzione della Società in house per i comuni facenti parte dell'A.R.O. 7. Attualmente il Comune capofila sta procedendo all'acquisizione dei mezzi e attrezzature necessarie per l'espletamento del servizio.

Si è portato a conclusione il CCR (Ecocentro) in zona PIP e l'impianto è attivo. L'ARO 7 ha previsto la realizzazione di un centro del riuso all'interno dell'area dell'ecocentro a potenziamento dei servizi dello stesso. Attualmente sono in corso le procedure di aggiudicazione.

L'Ufficio Tecnico ha redatto uno studio di fattibilità di completamento della fogna bianca per l'abitato di Uggiano e Casamassella, volto a mitigare il rischio idrogeologico sul territorio al fine di intercettare fonti di finanziamento.

Sono in corso i lavori relativi all'intervento di sistemazione idraulica del lotto n. 12 "Sistemazione idraulica del Canale Minervino" nel Comune di Minervino di Lecce (LE) e Uggiano la Chiesa (LE).

Agricoltura e settore agroalimentare

In merito all'agricoltura e al settore agroalimentare, sono previste, nell'ambito dei finanziamenti ottenuti con il P.N.R.R., alcune azioni volte a implementare il legame tra il territorio e alcune produzioni tipiche. Prima iniziativa è quella denominata "Custodi del gusto e delle antiche culture".

In collaborazione con le imprese e le organizzazioni del terzo settore che si occupano di agricoltura sostenibile, si intende promuovere delle azioni integrate per la tutela e la valorizzazione del patrimonio agricolo e di biodiversità del territorio. L'obiettivo è la costruzione e valorizzazione di una filiera sostenibile e attività di sensibilizzazione/formazione attraverso la creazione di un consorzio di agricoltori e produttori locali; la formazione degli operatori sui temi di nuove agricolture sostenibili, rigenerazione agricola (post i danni creati dalla xylella). Valorizzazione di due antiche cultivar di pregio culturale, botanico e ambientale: la Cicerchia di Uggiano e la Cicoria ostantina.

Saranno realizzate indagini storiche e territoriali, attraverso interviste raccolte nella comunità di Casamassella, si procederà poi alla caratterizzazione nutrizionale della cultivar Cicerchia di Uggiano e Cicoria ostantina e successivamente sarà realizzato del materiale promozionale editoriale e audiovisivo.

Il progetto prevede la costituzione di un network territoriale per la valorizzazione integrata della biodiversità, mediante Laboratori partecipati di tecniche agricole sostenibili e per il recupero delle cultivar locali, coltivazione di campi sperimentali di Cicerchia di Uggiano e Cicoria ostantina e un Progetto pilota di filiera "Ristoratori custodi" per la produzione e la commercializzazione dei prodotti,

nonché per la comunicazione online e offline delle attività promozionali indirizzate a turisti e residenti (laboratori, visite guidate, mercatini).

Previsti anche percorsi di rigenerazione dell'agricoltura attraverso la creazione di un consorzio di agricoltori e produttori locali e la formazione operatori sui temi di nuove agricolture sostenibili, rigenerazione agricola (post i danni creati dalla xylella).

Politiche culturali, turismo, eventi

Si intende implementare l'info-point turistico affinché possa divenire punto di riferimento per i numerosi ospiti e viaggiatori che visitano Uggiano e Casamassella.

Saranno implementate le collaborazioni con artisti e associazioni per la realizzazione di percorsi d'arte e mostre, così come è stato compiuto per il progetto Casamassella POP nel 2023 e con una Galleria di Milano nel 2024 che ha realizzato una residenza artistica nel mese di marzo u.s.

A seguito del finanziamento ricevuto per la partecipazione al BANDO GAL PSR PUGLIA 2014_2020 con la presentazione del progetto per il miglioramento delle strutture e infrastrutture di piccola scala per migliorare la fruizione turistica, sono state portate a conclusione le azioni previste:

- installazione della cartellonistica e della segnaletica verticale identificativa attraverso un sistema unificato di rappresentazione e mappatura su tutti i percorsi turistici.
- realizzazione di opere di ingegneria naturalistica che garantiscano un corretto inserimento paesaggistico e una maggiore compatibilità ambientale.

Tutte le opere sono state realizzate con materiali a basso impatto ambientale. L'intento del progetto è finalizzato alla valorizzazione di 4 itinerari che si sviluppano per circa 14 km. su vie vicinali ad uso pubblico.

Nell'anno 2024 sono state avviate le attività culturali e artistiche relative al progetto "Rigeneriamo Casamassella", vincitore del bando Borghi del Ministero della Cultura.

In particolare, nel periodo 2025-2026 sono previste le seguenti attività culturali nell'ambito del più ampio progetto di rigenerazione culturale.

Prima iniziativa per la tutela e valorizzazione del patrimonio della cultura immateriale è la realizzazione dell'ARCHIVIO DI COMUNITÀ mediante strumenti multimediali di valorizzazione del territorio.

Sarà organizzata una Scuola di Cinema-comunità con la quale Uggiano e Casamassella e le case dei suoi abitanti potranno accogliere un set cinematografico. Il percorso formativo che sarà volto ai giovani, affiancati dai docenti, per fornire gli strumenti cognitivi necessari all'acquisizione di un linguaggio cinematografico e documentaristico finalizzati alla produzione di uno o più cortometraggi; e di storytelling come strumento utilizzato per la più attuale comunicazione social.

A conclusione dell'anno accademico sarà organizzato un evento aperto al pubblico, che include cineforum, proiezioni e durante il quale verranno presentati i lavori realizzati durante il corso.

Nello specifico sarà creato un Centro di documentazione sonora e audiovisiva del patrimonio materiale e immateriale nel quale sarà svolta Ricerca storica dalla nascita del borgo di Casamassella fino ai tempi recenti del patrimonio materiale e immateriale attraverso documentazione bibliografica, interviste ai residenti e materiale fotografico in collaborazione con il Dipartimento di Beni Culturali e il Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo dell'Università di Lecce (UniSalento).

È inoltre prevista la manifestazione "Le residenze d'artista" durante la quale un artista d'arte visiva contemporanea che sarà invitata/o (1 per anno) e per un periodo di residenza di 1 mese nel borgo, durante il quale si relazionerà con la comunità e le ricerche conservate in archivio, funzionali alla realizzazione di performance, video e/o installazioni che recupereranno, ripenseranno, relazioni con i saperi, le tradizioni e le maestranze locali.

Da ultimo la realizzazione di un Archivio sonoro, intervento di due anni che raccoglie materiali sonori, testuali e visivi e la predisposizione di Mostra e workshop di fotografia architettonica (in collaborazione con l'ordine degli architetti di Lecce e fotografia di ritratto con l'associazione Casamassella POP).

Prevista la realizzazione di un tour interattivo attraverso un portale web sul modello di Google Street View, che permette al visitatore di percorrere le strade, i vicoli, le piazze del borgo; accedere ai monumenti, ai luoghi di interesse artistico-architettonici, alle botteghe artigiane e incontrare gli abitanti che la vivono e la caratterizzano. Il tour sarà corredato di contenuti audiovisivi e di immagini a cui si

accederà in maniera intuitiva cliccando sul luogo o sul personaggio incontrato durante la visita interattiva.

L'insieme di questi contributi andrà a costituire l'archivio storico-culturale di Casamassella in forma digitale accessibile a tutti e da ogni dove.

Sarà dato avvio al progetto di ECOMUSEO e alla Progettazione e creazione di un parco Avventura, situato nella tenuta della Fondazione Le Costantine, dove saranno organizzati percorsi ludico-naturalistici diretti da esperti del settore, che consentiranno di approfondire il rapporto tra individuo e natura e di entrare in contatto con il mondo della biodiversità. Questo sarà il primo step per la creazione di un vero e proprio Parco Avventura, studiato secondo principi di ecosostenibilità, a ridotto impatto ambientale, nel pieno rispetto delle singole piante e dell'intera area di destinazione.

Ulteriore azione sarà quella denominata Plurale mediterraneo, all'interno della quale saranno organizzate varie manifestazioni.

Le iniziative proposte contribuiranno a raggiungere il Goal 4 ed il Target 4.7 Agenda 2030 in materia di Educazione alla Cittadinanza Globale:

1. Rassegna Aperitivo con il Viaggiatore: 10 incontri con il personale espatriato del Gus o di altre ong, o con viaggiatori che hanno vissuto un periodo all'estero, ognuno dedicato ad un Paese del mondo. Il viaggiatore nel corso dell'incontro racconterà il Paese, con ausilio di foto, video, slide, le problematiche dell'area, e soprattutto darà dei consigli di viaggio in quell'area (es. Albania, Bosnia Erzegovina, Portogallo, Messico, Cina). In contemporanea i partecipanti potranno degustare un aperitivo con bevande e cibo tipico di quell'area.

2. Rassegna Indovina chi viene a cena, rivolta a turisti e cittadini di Uggiano. Si organizzeranno 5 cene conviviali, ognuna dedicata ad un paese di origine dei cittadini stranieri residenti ad Uggiano in cui si favorirà la connessione tra le culture straniere e quelle autoctone. La serata sarà accompagnata da musiche dell'area.

3. Summer School "Plurale Mediterraneo" rivolta ai ragazzi della scuola secondaria di secondo grado, della durata di 1 settimana al fine di riflettere su cosa i Paesi del Mediterraneo hanno in comune in termini di cultura e biodiversità. Al termine della Summer School ci sarà una presentazione dei lavori alla comunità, una mostra degli elaborati artistici dei ragazzi ed una mostra contenente mappe del Mediterraneo non eurocentriche.

4. Editoria: saranno realizzati degli albi illustrati contenenti le storie delle cittadine e dei cittadini che si sono distinti nel paese in termini di arricchimento culturale, azioni meritevoli a carattere sociale, tutela dei diritti umani e dell'ambiente. A titolo esemplificativo si menzionano Giulia e Lucia Starace e la cugina Lucia De Viti De Marco che dedicarono tutta la loro vita agli altri. Breve storia della tessitura a Casamassella. L'albo sarà il frutto di un laboratorio di progettazione editoriale partecipato con le donne del paese impiegate nell'attività.

5. Rassegna Danza e rituali del Mediterraneo: saranno realizzati laboratori di danza accessibili a tutti e di tamburo autoctono come il punto di incontro delle culture del mediterraneo.

Un ciclo di sei appuntamenti ciclici (mensili) con i musicisti\suonatori dei tamburi autoctoni dell'area del Mar Mediterraneo, in modo da creare un vero viaggio di scoperta ed approfondimento dei suoni autoctoni e veraci delle culture. Ogni appuntamento prevede una performance dell'artista, un dibattito, eventuale stage.

Realizzazione Centro di educazione ambientale- INFOPOINT

L'intervento, previsto e finanziato nell'ambito del PNRR con il cd. bando piccoli borghi, mira a rendere fruibile la rete sentieristica del territorio, tramite la proposta di Escursioni Guidate lungo gli Itinerari escursionistici all'interno dell'area di riferimento di Casamassella collegando il borgo con la rete sentieristica del Parco Naturale Otranto-Leuca. Il progetto vedrà impiegate Guide Ambientali Escursionistiche, Guide Turistiche, Accompagnatori Turistici ed esperti locali, garantendo la tenuta e incremento dei livelli occupazionali, con particolare riferimento alla componente femminile e dei giovani, attraverso formazione e contrattualizzazione delle diverse figure nell'ambito del progetto, con conseguente contrasto dell'esodo demografico, proponendo la stabilizzazione occupazionale delle suddette figure professionali.

Verranno coinvolti tour operator specializzati in Eco-Turismo e saranno realizzati Corsi Base di Escursionismo e Corsi di Formazione per Guide Ambientali Escursionistiche, Guide Turistiche, Accompagnatori Turistici ed esperti locali, in collaborazione con il Comune di Uggiano la Chiesa.

L'attività formazione è volta a favorire l'occupazione di giovani Guide Ambientali Escursionistiche, Guide Turistiche, Accompagnatori Turistici ed esperti locali, attraverso 6 Corsi di Formazione per Guide ed Operatori Locali;

Servizi per i viaggiatori e i turisti: in particolare la ProLoco si occuperà della creazione e gestione di un INFOPOINT nel Centro per le culture del Mediterraneo.

Creazione Mappa e Sentieristica Multimediale; Creazione e Installazione Segnaletica Escursionistica; Stampa Mappa Cartacea con Creazione Guida/Flyer/Brochure.

Realizzazione di un portale informativo con le attività progettuali, la geolocalizzazione dei luoghi di progetto, schede d'approfondimento sui punti d'interesse, catalogazione degli eventi e una sezione dedicata ad un e-commerce per la vendita on-line di prodotti o servizi. Il portale sarà sviluppato con tecnologia responsive-design al fine di garantire una fruizione funzionale dai dispositivi mobile e sarà configurato su un hosting altamente performante che garantisce alta affidabilità e sicurezza.

La produzione di un videomapping che ripercorre virtualmente i principali "paesaggi" intercettati dall'itinerario (dai geositi agli insediamenti rupestri, ai graffiti navali antichi, fino ai resti bellici dei Campi Inglesi) consentirà, ad esempio, di garantire un'ampia promozione e una stimolante fruizione da remoto delle esperienze escursionistiche e culturali proposte. Gli Operatori avranno a disposizione un insieme di servizi per qualificare e certificare la propria offerta, promuoverla sui differenti mercati, oltre a sistemi di booking online per la vendita di pacchetti, prodotti, servizi e sconti promozionali. Completare la piattaforma un innovativo sistema di Navigazione Cartografica del Portale ed un sistema di Trip Planner destinato agli utenti che intendono pianificare il loro viaggio online attraverso le informazioni messe a disposizione dal Portale stesso.

Il Portale turistico unico presenterà contenuti, informazioni, punti di interesse organizzando le informazioni per le tipologie di contenuto e basando le relazioni su ontologie semantiche.

Ciclovie e ciclofficine

Nell'ambito della proposta progettuale finanziata con il PNRR si intende:

1. avviare percorsi professionalizzanti per la realizzazione e gestione di una ciclofficina all'interno del bene interessato dall'intervento;
2. ripristinare il parco bici del Comune di Uggiano La Chiesa perchè venga messo a disposizione della cittadinanza e dell'indotto turistico della zona;
3. favorire formazione e attività di coaching rivolta ai giovani per avviare iniziative di promozione e diffusione dell'utilizzo della bicicletta: bike sharing for tourist, realizzazione di itinerari cicloturistici ed enogastronomici.

Riqualficazione urbana

Presentazione di due richieste di finanziamento volte alla riqualficazione urbana:

- per l'abitato di Uggiano La Chiesa è stato presentato un progetto di rigenerazione urbana per la riqualficazione dell'area di via Roma, via Congedo e conseguenziale ristrutturazione dell'edificio del mercato comunale. Allo stato attuale sono in corso di affidamento gli incarichi professionali per la redazione degli studi di fattibilità.
- per l'abitato di Casamassella, è stato finanziato il progetto di riqualficazione dell'edificio scolastico sede della Biblioteca De Viti De Marco, oltre che di rigenerazione della zona cd. Valle dell'Idro. In particolare è prevista la Creazione di un nuovo polo culturale cittadino per la rigenerazione urbana e culturale dell'area, che possa essere un centro di produzione, fruizione ed avere anche una funzione informativa (Infopoint) per il territorio e per i turisti. Il nuovo spazio verrà realizzato all'interno dell'ex scuola elementare di Casamassella, che necessita di interventi di ristrutturazione. Nello spazio è prevista la Casa delle culture del Mediterraneo, al cui interno verrà istituito un centro studi per la cultura immateriale e materiale; la biblioteca comunale, attualmente chiusa, la mediateca e uno spazio per un archivio multimediale per la conoscenza e diffusione della cultura locale. All'interno del Centro nascerà

una scuola di cinema di comunità, saranno ospitati laboratori di diversa natura (es. teatrali, danza, musica) per i quali sarà adeguato uno spazio polifunzionale, rivolti principalmente ai giovani, ai bambini e alla comunità tutta. Sarà inclusa una ciclofficina per sensibilizzare alla mobilità sostenibile e offrire servizi per viaggiatori e turisti. Saranno inoltre aperti due spazi di co-living per le realtà del territorio, un giardino delle spezie musealizzato a fini educativi, il già citato Infopoint, fulcro di informazione cittadina e turistica.

Messa a sistema dell'Itinerario della Valle dell'Idro.

Attraverso questo intervento si mira alla valorizzazione del Paesaggio rupestre e i sentieri d'acqua. Inoltre sarà avviato un percorso di accreditamento di un ECOMUSEO con il quale si intende creare un percorso partecipato dalle comunità in grado di raccontare e favorire una partecipazione attiva all'identificazione delle rilevanze culturali e sociali che contraddistinguono il Borgo. Inoltre saranno sviluppati diversi itinerari che prevedono attività eterogenee e sostenibili, messe in campo da diversi operatori che co-progetteranno insieme al Comune. Verrà attuata una strategia integrativa con i percorsi già esistenti, per la valorizzazione globale dell'area. Lo sviluppo di percorsi di valorizzazione della Valle con strumenti informativi, narrativi e di orientamento, punti di ombra per il ristoro (rifugi temporanei in materiali ecostenibili).

Riqualificazione urbana - Messa a sistema dell'Itinerario della Valle dell'Idro.

Attraverso questo intervento si mira alla valorizzazione del Paesaggio rupestre e i sentieri d'acqua. Inoltre, sarà avviato un percorso di accreditamento di un ECOMUSEO con il quale si intende creare un percorso partecipato dalle comunità in grado di raccontare e favorire una partecipazione attiva all'identificazione delle rilevanze culturali e sociali che contraddistinguono il Borgo. Saranno sviluppati diversi itinerari che prevedono attività eterogenee e sostenibili, messe in campo da diversi operatori che co-progetteranno insieme al Comune. Verrà attuata una strategia integrativa con i percorsi già esistenti, per la valorizzazione globale dell'area. Lo sviluppo di percorsi di valorizzazione della Valle con strumenti informativi, narrativi e di orientamento, punti di ombra per il ristoro (rifugi temporanei in materiali ecostenibili).

ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

Il Comune di Uggiano La Chiesa è impegnato nel reperimento di finanziamenti, principalmente a valere sulle risorse del PNRR, per completare il percorso di digitalizzazione dei processi e dei servizi, già avviato.

A tal fine, sono stati intercettati i seguenti finanziamenti dall'Unione Europea – NextGenerationEU:

- misura 1.2 “Abilitazione al Cloud per le PA Locali ” importo finanziato: 77.897,00€
- misura 1.4.1 “Esperienza del cittadino nei servizi pubblici” importo finanziato 79.922,00€
- misura 1.4.5 “Piattaforma notifiche digitali” importo finanziato 23.147,00€
- misura 1.3.1 “Piattaforma digitale nazionale dei dati” importo finanziato 10.171,00€
- misura 1.4.4 “Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) – importo finanziato 6.173,20€

In questo ambito si sta attuando un potenziamento e un miglioramento dei servizi digitali, tra i quali il completamento della migrazione su cloud delle procedure amministrative.

In particolare, con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 24/02/2021, si è stabilito di aderire al progetto regionale “Fondo Innovazione”, oggetto di accordo tra la Regione Puglia e il Dipartimento per la trasformazione digitale, stipulato il 15.12.2020 per la realizzazione delle attività necessarie per accelerare le procedure ed essere in grado di rispettare la scadenza del 28/02/2021, indicata nel decreto legge “Semplificazione e innovazione digitale”, per rendere accessibili i servizi online attraverso il Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), portando a compimento l'integrazione della piattaforma dei pagamenti pagoPA e rendendo fruibili i servizi anche da smartphone attraverso l'applicazione IO.

Con nota prot. n. 11625 del 14/12/2021, il Comune di Uggiano La Chiesa ha comunicato alla Regione Puglia – Dipartimento Sviluppo Economico – il raggiungimento degli obiettivi richiesti e, in particolare:

- i servizi di incasso migrati sul canale pagoPA;
- per quanto riguarda l'APP IO, l'elenco dei servizi pubblicati, come riscontrabili nella sezione “ENTI” del Portale “io.italia.it”;

- per quanto attiene SPID, l'implementazione dell'accesso SPID tramite il servizio di SUAP di Infocamere e gli ulteriori servizi SPID.

Amministrazione Finanziatrice	Codice Misura	CODICE UNICO PROGETTO	DESCRIZIONE TITOLO PROGETTO	Importo finanziamento	Fase attuativa
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I0102	G11C22000180006	MIGRAZIONE AL CLOUD DEI SERVIZI DIGITALI DELL'AMMINISTRAZIONE*TERRITORIO COMUNALE*N. 13 SERVIZI DA MIGRARE	77.897,00	Contrattualizzato e in esecuzione
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I0104	G11F22000620006	MIGLIORAMENTO DELL'ESPERIENZA D'USO DEL SITO E DEI SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO - CITIZEN EXPERIENCE*VIA PIAZZA UMBERTO I 10*IL SERVIZIO RIGUARDA IL SITO COMUNALE E SERVIZI DIGITALI PER IL CITTADINO	79.922,00	Attività conclusa e richiesta liquidazione del finanziamento
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I0104	G11F22003740006	PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI (PND)*TERRITORIO COMUNALE*NOTIFICHE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA, NOTIFICHE VIOLAZIONI EXTRA CODICE DELLA STRADA, INTEGRAZIONE CON LA PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI	23.147,00	Contrattualizzato e in esecuzione
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I223	Estratto solo in caso di ammissione della candidatura	DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE (SUAP&SUE)	3.245,49	Invio candidatura
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I14	G51F24005850006 -	ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELL'ANAGRAFE NAZIONALE DIGITALE (ANPR) - ADESIONE ALLO STATO CIVILE DIGITALE (ANSC)	6.173,20	Accettazione candidatura
MINISTERO PER LA TRANSIZIONE DIGITALE	M1C1I0103	G51F22007540006	PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI_EROGAZIONE API1	10.172,00	Contrattualizzato e attività concluse. Finanziamento liquidato.

INTERVENTI A VALERE SULLE RISORSE PNRR

Di seguito si riportano gli interventi a valere sulle risorse del PNRR diversi da quelli relativi alla digitalizzazione.

Amministrazione Finanziatrice	Codice Misura	CODICE UNICO PROGETTO	DESCRIZIONE TITOLO PROGETTO	Importo finanziamento	Fase attuativa
PCM- Dipartimento dello Sport	M3I3.1	G14J23000170006	PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – (M5C2) MISSIONE 5 – COMPONENTE 2 MISURA 3, INVESTIMENTO 3.1 “SPORT E INCLUSIONE SOCIALE	30.000,00 €	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS
MINISTERO DELLA CULTURA	M1C3I0201	G14H22000040006	PROGETTO DI RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE DEL BORGO STORICO DI CASAMASSELLA NELL'AMBITO DEL PNRR, M1C3. MISURA 2 RIGENERAZIONE DI PICCOLI SITI CULTURALI, PATRIMONIO CULTURALE, RELIGIOSO E RURALE, INVESTIMENTO 2.1*PIAZZA VITTORIO EMANUELE II*PROGETTO DI RIGENERAZIONE CULTURALE E SOCIALE DEL BORGO STORICO DI CASAMASSELLA	1.600.000,00 €	Fase di conclusione i lavori di realizzazione Casa delle Culture del Mediterraneo (int.1); terminati i lavori Itinerario Valle dell'Idro (int.2); Attività di coprogettazione e conclusa e Accordi di partenariato stipulati. Richiesta trasferimento intermedio somme. Rendicontazione REGIS in corso
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	M4C1-1.1	G18H24000940006	MANUTENZIONE STRAORDINARIA E CAMBIO DI DESTINAZIONE D'USO DELL'EDIFICIO SERVIZI COMUNALI DI VIA RUBRICHI	480.000,00 €	Lavori in corso di esecuzione
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO	M4C1-1.2	G15E24000380006	NUOVA COSTRUZIONE DI UN LOCALE DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A MENSA SCOLASTICA A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE "SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO - SCUOLA MEDIA VIA PERTINI"	880.000,00 €	Fase di aggiudicazione lavori

Ricognizione progetti PNRR (non nativi)

n.p.	INTERVENTI	IMPORTO FINANZIATO	DECRETO DI ASSEGNAZIONE	PNRR-Miss./Comp./Inv.	Stato avanzamento progetto
1	Lavori di consolidamento e messa in sicurezza delle volte della sede municipale Piazza Umberto I (anno contributo 2020) CUP: G14H20000820001	50.000,00€	decreti ministeriali 14 gennaio 2020 e 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2020	M2 C4 INV.2.2	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS

2	Interventi per la messa in sicurezza del patrimonio comunale - piano viabile delle strade comunali - Via Maddalo, Via XXI Aprile e Via Unità d'Italia – Messa in sicurezza di pavimentazioni stradali deteriorate. (anno contributo 2021) CUP:G17H21026470001	20.000,00€	decreti ministeriali 14 gennaio 2020 e 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2020	M2 C4 INV.2.2	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS
3	Interventi per la messa in sicurezza alle norme sulla sicurezza degli impianti elettrico e antincendio dell'edificio scolastico sito in Via Pertini (anno contributo 2021) CUP:G14E21001010001	80.000,00€	decreti ministeriali 14 gennaio 2020 e 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2020	M2 C4 INV.2.2	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS
4	Interventi di Efficientamento energetico presso Edificio scuola Elementare di Via Minervino (anno contributo 2022) CUP:G12C22000290006	50.000,00€	decreti ministeriali 14 gennaio 2020 e 30 gennaio 2020 e 11 novembre 2020	M2 C4 INV.2.2	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS
5	Manutenzione straordinaria per messa in sicurezza e efficientamento energetico sala consiliare (anno contributo 2023) CUP: G19F23000020006	50.000,00€	L.160/2019, comunicato MI 17/12/2021	M2 C4 INV.2.2	Concluso e in fase di rendicontazione REGIS
6	Progetto di efficientamento energetico dell'illuminazione pubblica. annualità 2024 CUP G14H23000300006	50.000,00€	L.160/2019, comunicato MI 17/12/2021	M2C4I0202	CONCLUSO E IN FASE DI RENDICONTAZIONE REGIS

2.1.1. Piano delle Azioni Positive

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL TRIENNIO 2025 – 2027

(art. 48 del D.Lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della Legge 28.11.2005, n. 246”)

“L’uguaglianza delle donne e degli uomini è un diritto fondamentale per tutte e per tutti e rappresenta un valore determinante per la democrazia. Per essere compiuto pienamente, il diritto non deve essere solo riconosciuto per legge, ma deve essere effettivamente esercitato e riguardare tutti gli aspetti della vita: politico, economico, sociale e culturale.

Malgrado i numerosi esempi di un riconoscimento formale e dei progressi compiuti, la parità fra donne e uomini nella vita quotidiana non è ancora una realtà. Nella pratica donne e uomini non godono degli stessi diritti. Persistono disparità politiche, economiche e culturali, - per esempio le disparità salariali e la bassa rappresentanza in politica.

Queste disparità sono prassi consolidate che derivano da numerosi stereotipi presenti nella famiglia, nell’educazione, nella cultura, nei mezzi di comunicazione, nel mondo del lavoro, nell’organizzazione della società... Tutti ambiti nei quali è possibile agire adottando un approccio nuovo e operando cambiamenti strutturali. (...)

Per giungere all’instaurarsi di una società fondata sulla parità, è fondamentale che gli enti locali e regionali integrino completamente la dimensione di genere nelle proprie politiche, nella propria organizzazione e nelle relative procedure. Nel mondo di oggi e di domani, una effettiva parità tra donne e uomini rappresenta inoltre la chiave del successo economico e

sociale - non soltanto a livello europeo o nazionale ma anche nelle nostre Regioni, nelle nostre Città e nei nostri Comuni.”
(dalla Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale, adottata e sottoscritta dagli Stati Generali del Consiglio dei Comuni e delle Regioni d'Europa il 12 maggio 2006 ad Innsbruck).

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.

La 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”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A. ed ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.”

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Il Comune di Uggiano La Chiesa (LE), consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, ha da tempo intrapreso un percorso volto ad armonizzare 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 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente. E' necessario sottolineare che pur essendo gli obiettivi del Piano concentrati principalmente sulle pari opportunità, si è ritenuto di ampliare l'ambito di intervento degli stessi ad una platea più trasversale, puntando quindi, ad allargare le finalità di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Obiettivi generali del Piano

Con il Piano delle azioni positive per il triennio 2025/2027 il Comune di Uggiano La Chiesa (LE) intende rispondere ad un obbligo di legge e, nello stesso tempo, favorire ed implementare l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale tra uomini e donne e che tengano conto anche delle necessità di conciliare responsabilità familiari, personali e professionali delle dipendenti e dei dipendenti con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrono possibilità di crescita e miglioramento;
2. all'orario di lavoro, alle politiche di conciliazione tra responsabilità familiari, personali e professionali attraverso lo studio di 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 dello stesso Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
3. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro ed azioni mirate a favorire migliori condizioni di lavoro e di benessere dei lavoratori.

Il Piano, pertanto, è orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne ed agli uomini nell'ambiente di lavoro ed a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari.

Analisi della situazione del personale del Comune di Uggiano La Chiesa (LE)

Punto di partenza per la redazione del piano è l'analisi della situazione organica del Comune di Uggiano La Chiesa (LE).

Alla data odierna, la condizione del personale dipendente a tempo indeterminato presenta il seguente quadro di raffronto in ordine alla presenza di uomini e donne lavoratrici:

Lavoratori	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori esperti	Area degli Operatori	totale	%
Uomini	1	4	3	1	9	60
Donne	2	4	0	0	6	40
Totali	3	8	3	1	15	100

I Responsabili di Settore - titolari di incarichi di Elevata Qualificazione - ai quali sono conferite le funzioni e le competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs 267/2000 risultano essere:

Uomo – Area dei Funzionari ed EQ - n. 1

Uomo – Area degli Istruttori – n. 1

Donna - Area dei Funzionari ed EQ – n. 2

Il Segretario Comunale, titolare della sede di segreteria convenzionata tra i Comuni di Uggiano La Chiesa (LE) e Calimera (LE), è donna.

Si dà atto, dunque, che non occorre adottare particolari misure volte a ripristinare il riequilibrio della presenza femminile, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198 dell'11.4.2006, atteso che non sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Il Piano delle Azioni Positive, in ogni caso, sarà orientato a presidiare l'uguaglianza delle opportunità offerte alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, a promuovere politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Uggiano La Chiesa, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individuando quanto di seguito esposto.

Azioni positive:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro e garantire l'equilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui dovessero risultare sottorappresentate;
- garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere, assicurando a ciascun dipendente la partecipazione a corsi di formazione sia interni che esterni (ogni dipendente ha facoltà di formulare richieste di partecipazione a corsi di formazione al proprio Responsabile di settore, che iscrive il personale a corsi organizzati da altri enti e/o associazioni). I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part time;
- attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile attribuendo criteri di priorità, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare;
- impegno a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;

- tutelare l'eventuale concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età prescolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche;
 - tutelare il mantenimento durante il primo di anno di vita del figlio, ai dipendenti impiegati che usufruiscono dei riposi giornalieri di cui agli artt. 39 e 40 del D. Lgs. n. 151/2001 (allattamento); riconoscere la possibilità di articolare l'orario di lavoro su 5 giorni, senza il dovuto rientro pomeridiano;
 - tutelare l'ambiente di lavoro, prevenendo e contrastando ogni forma di molestia sessuale, mobbing e discriminazioni;
 - riservare alle donne almeno 1/3 dei posti dei componenti delle commissioni di concorso e/o selezioni, salve motivate impossibilità;
 - osservare il principio delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
 - attivare equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui tener conto anche nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni;
 - promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità ed a salvaguardia della professionalità;
 - costituire il comitato unico di garanzia previsto dalla legge 183 del 4/11/2010, art. 21.
- Il presente piano ha durata triennale (2025/2027), è oggetto di aggiornamento annuale e viene pubblicato sul sito internet del Comune di Uggiano La Chiesa (LE).

2.2 Performance	
------------------------	--

LA PERFORMANCE DELL'ENTE

La presente sotto-sezione è predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione annuale sulla Performance.

Con la sottosezione della performance sono indicati:

1. gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
2. gli obiettivi di digitalizzazione;
3. obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure;
4. obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi;
5. gli obiettivi e gli strumenti individuati per realizzare la piena accessibilità dell'amministrazione;
6. gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

La presente Sezione individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

La Performance va intesa come il contributo che l'Ente, attraverso la propria azione, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni della comunità che rappresenta.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa ed individuale.

La presente sezione è inoltre strettamente collegata alla sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza e gli adempimenti in essa descritti costituiscono obiettivi per i Responsabili di Settore (titolari di incarichi di Elevata Qualificazione).

Gli obiettivi specifici sono rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi, al fine di permettere:

- a) la puntuale programmazione operativa;
- b) l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- c) la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.

ILLUSTRAZIONE DEL CONTESTO INTERNO

L'organizzazione degli uffici e del personale è strumentale al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 14/06/2024 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente che si articola nelle Aree e Servizi di seguito indicati:

AREA 1^ - AFFARI GENERALI – Dott. Alberto Antonio Capraro

con i seguenti servizi

- Segreteria
- Anagrafe, stato civile, leva ed elettorale, Statistica
- Protocollo e archivio, albo, messi, URP
- Servizi sociali, benessere e salute
- Pubblica istruzione
- Personale (gestione giuridica)
- Cultura, sport, tempo libero, turismo
- Gestione e manutenzione sito comunale
- Transizione digitale, servizi informatici
- Contenzioso
- Toponomastica
- Alloggi ERP (bandi e assegnazioni)
- Caccia
- Gestione tributi
- Occupazione suolo pubblico

AREA 2^ - ECONOMICO/FINANZIARIA – Dott.ssa Danila Imbriani

con i seguenti servizi

- Bilancio, pagamenti, riscossioni
- Servizio economato
- Gestione partecipate
- Tenuta inventario comunale (beni mobili, crediti, titoli ed altri valori mobiliari)
- Personale (gestione economica)
- SUAP (attività produttive - commercio – agricoltura- artigianato - nuovo servizio proveniente dall'Area 4^ - Polizia Locale)

AREA 3^ - TECNICA – Arch. Giuseppe Maschi

con i seguenti servizi

- Urbanistica, edilizia, espropriazioni
- Lavori pubblici
- Gestione patrimonio e immobili comunali, manutenzioni
- Illuminazione pubblica e impiantistica
- Ambiente ed energia
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Tenuta del catasto immobiliare e del catasto del verde
- Servizi cimiteriali
- Tenuta inventario comunale (beni immobili, censi, livelli ed enfiteusi)
- Telefonia e connettività
- Pratiche UMA

AREA 4 – POLIZIA MUNICIPALE – Dott.ssa Maria Assunta Stefanelli

con i seguenti servizi

- Polizia municipale
- Servizio esterno, vigilanza, viabilità e segnaletica
- Controlli ambientali e igienico sanitari
- Polizia amministrativa
- Protezione civile
- Randagismo
- Fiere e mercati
- Progetto SIPROIMI
- Occupazione suolo pubblico (gestione occupazioni temporanee)
- Autorizzazioni paesaggistiche

La nuova struttura organizzativa, così come delineata in seguito alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 14/06/2024, è a regime a far data dal 22/07/2024, nelle more della nuova pesatura degli incarichi di EQ (che si rende comunque necessaria in conseguenza della riassegnazione dei servizi tra le 4 Aree in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente).

A tal fine, con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 17/05/2024, è stato approvato il Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione.

Rispetto a tale contesto, l'adozione della procedura programmatica, con l'attribuzione di obiettivi sia alle posizioni organizzative che al restante personale, costituisce un valore aggiunto sia per i rapporti politica/amministrazione, impostati su una netta distinzione di ruolo, che per il rafforzamento della professionalità individuale attraverso il riconoscimento esplicito del contributo offerto da ciascuna persona.

OBIETTIVI STRATEGICI TRASVERSALI

Di seguito si individuano gli obiettivi strategici trasversali che si intende assegnare a tutti i Settori Comunali e che sono strettamente legati alla realizzazione dell'obiettivo di Valore Pubblico della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, così come enucleato anche nella sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO.

UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	PUNTEGGIO	INDICATORI	SCADENZA
Tutti i servizi	Inserimento tempestivo di dati di competenza dell'Ufficio di appartenenza soggetti a pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 e rispetto delle misure previste dalla Sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del presente PIAO. Rispetto Codice di Comportamento – Controlli – Anticorruzione.	10	Rispetto degli obblighi e dei tempi di pubblicazione previsti dalla legge	Termini di legge

OBIETTIVI STRATEGICI SETTORIALI ANNO 2025

Gli obiettivi strategici settoriali, assegnati ai Responsabili di Area e ai dipendenti loro assegnati, strutturati come obiettivi di efficienza, in relazione al rispetto dell'indicatore temporale collegato, nonché come obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi comunali, costituiscono declinazione degli strumenti di programmazione e degli obiettivi generali di Valore Pubblico indicati nella Sotto Sezione 2.1 – Valore Pubblico.

L'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento

L'art. 4-bis del D.L. 13/2023 (convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41) al comma 2 ha previstotestualmente *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30*

marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto- legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.”

Si ritiene che tale obiettivo possa incidere per il 30% sul totale degli obiettivi assegnati a ciascun settore con il presente PIAO; pertanto, nell'attribuzione degli obiettivi a ciascun settore esso avrà un peso pari al 30%.

Attraverso tale sistema di misurazione, è assicurata la previsione di legge inerente l'incidenza di tale obiettivo sulla retribuzione di risultato dei Responsabili.

Si precisa che, in attesa di adeguare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance alle novità normative, per l'anno 2025 il punteggio assegnato a tale obiettivo sarà ripartito tra obiettivi strategici e performance individuale (nella parte “Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze, rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione e dal Segretario” – Max 10 punti e “Rispetto del Codice di Comportamento, dei controlli interni e delle normative su anticorruzione e trasparenza” – Max 10 punti della scheda di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 18/12/2020).

Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti

La direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025, indirizzata alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, ha esplicitato gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle amministrazioni pubbliche.

Il Ministro ha evidenziato come *“Lo sviluppo del capitale umano delle amministrazioni pubbliche è al centro della strategia di riforma e di investimento promossa dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.”*

A tal fine, ha sottolineato che ***“La promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.”***

Nel documento è stata richiamata l'obbligatorietà, per tutte le amministrazioni, della formazione 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.

La sopra citata direttiva ha, altresì, fissato alcuni punti fermi evidenziando che *“(…) la disciplina del PLAO stabilisce che gli obiettivi formativi annuali e pluriennali devono essere “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”. Sulla necessità del rafforzamento delle conoscenze digitali insiste, in particolare, anche la disciplina pattizia, secondo la quale le amministrazioni “favoriscono misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base. Al carattere di obbligatorietà della formazione sono associati specifici profili di*

responsabilità. Innanzitutto, il dirigente, specialmente se preposto ad uffici dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale – e segnatamente di formazione – può incorrere in responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001 (responsabilità dirigenziale), nelle due forme della inosservanza delle direttive e del mancato raggiungimento dei risultati.

Per quanto attiene al primo profilo, la responsabilità dirigenziale per inosservanza delle direttive discende dalla violazione o il mancato rispetto degli obblighi di curare la formazione dei dipendenti (circostanza, questa, che, come noto, espone il dirigente al mancato rinnovo dell'incarico o, nei casi più gravi, alla revoca dello stesso o addirittura al recesso). Per quanto riguarda, invece, la responsabilità dirigenziale per il mancato raggiungimento degli obiettivi, accertato attraverso le risultanze del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), si ricorda che tale sistema, secondo il d.lgs. n. 150 del 2009, è finalizzato anche “alla crescita delle competenze professionali” (art. 3) e concerne, fra l'altro, “la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali”.

Queste disposizioni chiariscono che il raggiungimento, da parte delle amministrazioni, degli obiettivi delle politiche formative è un ambito necessariamente monitorato dal SMVP e che, dunque, l'eventuale accertamento del mancato raggiungimento di tali obiettivi rileva ai fini della responsabilità dirigenziale per i risultati della gestione, con le medesime conseguenze sanzionatorie previste in caso di inosservanza delle direttive, ma non solo. Va aggiunto, infatti, che i risultati negativi della gestione, incluso il mancato raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi, accertati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione della performance-Nucleo di valutazione e nel quadro del SMVP, espongono il dirigente, cui tali risultati negativi siano imputabili, ad ulteriori conseguenze, anche sul piano della corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati stessi, ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 165 del 2001.”

Alla luce delle indicazioni ministeriali e nelle more della predisposizione del nuovo “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (che dovrà tenere conto anche di tale ultima novità), **tutti i Responsabili di Settore devono assicurare la partecipazione attiva dei propri dipendenti ai corsi di formazione** in modo da garantire il raggiungimento da parte dei medesimi dipendenti di un numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, **non inferiore a 40**, pari ad una settimana di formazione per anno.”

A tale obiettivo vengono assegnati 5 punti (rispetto ai 100 totali della scheda di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 18/12/2020) nella parte di Performance individuale “Attitudine all'arricchimento professionale e all'aggiornamento – Max 5 punti”.

UFFICIO/ATTIVITÀ	OBIETTIVO	INDICATORI	PUNTEGGIO	SCADENZA
AREA 1^ - AFFARI GENERALI				
AFFARI GENERALI (SERVIZI SOCIALI – DEMOGRAFICI-PROTOCOLLO, PERSONALE, ELETTORALE, CONTENZIOSO)	Affidamento del servizio di mensa scolastica	Determinazione di affidamento del servizio	10	31/08/2025
	In applicazione dell'art. 4 bis del d.l. n.13/23, convertito con modificazione dalla legge n. 41/2023, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni”, gli enti locali devono prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Il presente obiettivo di	Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro i 30 giorni previsti dalla legge)	10	31/12/2025

	performance viene assegnato in egual modo a tutti i Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, ma ai fini del raggiungimento dello stesso si dovrà tenere conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo.			
	Attività di recupero evasione TARI, IMU e tributi minori	Avvisi di accertamento IMU 2020 e TARI 2020	10	31/12/2025
	Tot.		30	
AREA 2^ - ECONOMICO/FINANZIARIA				
SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO, GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE, TRIBUTI	Procedura affidamento servizio di Tesoreria Comunale	Approvazione schema di convenzione da parte del Consiglio Comunale	10	31/12/2025
	Adempimenti IVA servizi commerciali	Predisposizione comunicazioni e liquidazioni periodiche	10	Entro i termini di legge
	In applicazione dell'art. 4 bis del d.l. n.13/23, convertito con modificazione dalla legge n. 41/2023, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, gli enti locali devono prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Il presente obiettivo di performance viene assegnato in egual modo a tutti i Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, ma ai fini del raggiungimento dello stesso si dovrà tenere conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo.	Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro i 30 giorni previsti dalla legge)	10	31/12/2025
	Tot.		30	
AREA 3^ - TECNICA				
URBANISTICA, EDILIZIA, AMBIENTE, DEMANIO	Attuare tutte le attività amministrative necessarie per il raggiungimento di 6 target relativi alla chiusura di n. 6 interventi nell'ambito del PNRR_Investimento	Determinazioni approvazione stati di avanzamento lavori/forniture Approvazione	10	30/06/2025

LAVORI PUBBLICI E GESTIONE PATRIMONIO COMUNALE (ILLUMINAZIONE PUBBLICA E IMPIANTISTICA TOPONOMASTICA) A)	2.1 Attrattività dei borghi (M1C3) finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU.	contabilità finale		
	Attuare tutte le attività amministrative necessarie per la esecuzione dei lavori NUOVA COSTRUZIONE DI UN LOCALE DA DESTINARE ESCLUSIVAMENTE A MENSA SCOLASTICA A SERVIZIO DELL'EDIFICIO SCOLASTICO ESISTENTE "SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO - SCUOLA MEDIA VIA PERTINI" _PNRR: M4C1-1.2	Determinazioni approvazione stati di avanzamento lavori/forniture	10	31/12/2025
	In applicazione dell'art. 4 bis del d.l. n.13/23, convertito con modificazione dalla legge n. 41/2023, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni, gli enti locali devono prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Il presente obiettivo di performance viene assegnato in egual modo a tutti i Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, ma ai fini del raggiungimento dello stesso si dovrà tenere conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo.	Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro i 30 giorni previsti dalla legge)	10	31/12/2025
Tot.			30	
AREA 4^ - POLIZIA LOCALE				
SERVIZIO ESTERNO, VIGILANZA, VIABILITÀ E SEGNALETICA CONTROLLO ORDINANZE SINDACALI PROGETTO SIPROIMI, RANDAGISMO	Incremento servizi esterni nell'ambito dell'attività di accertamento e controllo del rispetto delle norme del CdS.	Almeno n. 1 posto di blocco stradale settimanale con contestuale comunicazione al Sindaco	10	31/12/2025
	In applicazione dell'art. 4 bis del d.l. n.13/23, convertito con modificazione dalla legge n. 41/2023, recante “Disposizioni in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento delle pubbliche	Riduzione a 0 dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (quindi entro i 30 giorni previsti dalla legge)	10	31/12/2025

	amministrazioni, gli enti locali devono prevedere specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento valutati ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato. Il presente obiettivo di performance viene assegnato in egual modo a tutti i Responsabili incaricati di Elevata Qualificazione, ma ai fini del raggiungimento dello stesso si dovrà tenere conto delle fatture di competenza di ciascun centro di costo.			
	Giornate formative per gli alunni dell'Istituto Comprensivo di Uggiano La Chiesa sui temi della sicurezza stradale e del rispetto del C.d.S.	Garantire lo svolgimento di almeno n. 3 eventi formativi	10	31/12/2025
Tot.			30	

OBIETTIVI DEL SEGRETARIO COMUNALE

Il Segretario Comunale, ai fini del raggiungimento dei risultati e relativa liquidazione dell'indennità, viene valutato secondo la metodologia prevista è approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 02/05/2017. Le funzioni del Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs.267/00 possono essere qualificate come "tipiche" e/o "gestionali".

Le funzioni tipiche sono quelle proprie del Segretario Comunale, i cui unici obiettivi a cui far riferimento sono quelli delle funzioni individuate nell'art. 97 del T.U.E.L., già individuati nei fattori esplicativi delle stesse.

Le funzioni "gestionali" derivano, invece, dall'attribuzione al Segretario di ulteriori funzioni, che riguardano la gestione amministrativa, finanziaria o tecnica, e che presuppongono il raggiungimento di specifici obiettivi.

Nel caso in cui le funzioni gestionali non vengano attribuite, il Segretario Comunale verrà valutato solo per le funzioni tipiche.

Il sistema di valutazione è composto da due schede:

- scheda di valutazione del risultato;
- scheda degli obiettivi (solo in presenza di funzioni gestionali).

Il punteggio massimo assegnato è pari a punti 100, sia nel caso di solo funzioni tipiche che nel caso di assegnazione anche di funzioni gestionali.

Funzioni del Segretario Comunale (così come definite nella "Metodologia per la valutazione della performance del Segretario Generale" innanzi richiamata.)

FUNZIONI TIPICHE DEL SEGRETARIO COMUNALE			
DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORE RISULTATO	DI	PESO PONDERALE

Gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente	Regolare presenza ai Consigli, Giunte, Commissioni, missioni, ecc	10
Collaborazione con gli organi di direzione politica e gestionale	Disponibilità, capacità di ascolto e recepimento delle esigenze e delle problematiche	15
Capacità di risolvere i problemi posti	Competenza e tempestività risolvere le problematiche	15
Coordinamento e sovrintendenza uffici	Capacità di fornire direttive e indirizzi agli uffici	15
Supporto e collaborazione agli uffici	Attività svolte congiuntamente con gli apicali e gli istruttori preposti	10
Attività contrattuale	Puntuale svolgimento attività di rogito, registrazione, trascrizione e voltura atti	10
75		

FUNZIONI GESTIONALI		
Descrizione obiettivo	Indicatore di risultato	Peso ponderale
Funzioni gestionali o incarichi aggiuntivi	Regolarità nello svolgimento delle funzioni aggiuntive assegnate	15
Efficienza azione amministrativa	Tempestività e completezza adempimenti	10
25		

OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Come specificato nella Sezione Valore Pubblico - ELENCO DELLE PROCEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE, il Comune di Uggiano La Chiesa è impegnato nel reperimento di risorse a valere sul PNRR per digitalizzare numerosi procedimenti amministrativi. L'obiettivo è raggiungere un livello di piena digitalizzazione delle procedure nel triennio di riferimento.

OBIETTIVI E PERFORMANCE FINALIZZATI ALLA PIENA ACCESSIBILITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE

Il sito web istituzionale del Comune di Uggiano La Chiesa è raggiungibile all'indirizzo www.comune.uggianolachiesa.le.it ed è realizzato secondo le Linee Guida Agid.

Al fine di realizzare la piena accessibilità da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, il Comune di Uggiano La Chiesa si pone i seguenti obiettivi, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 31/03/2025:

Obiettivo di accessibilità	Obiettivo operativo	Tempi di adeguamento
Sito web istituzionale	Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici, Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili), Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i	Entro il 31/12/2025
Formazione informatica	Formazione - Aspetti normativi, Formazione - Aspetti tecnici, Organizzazione del lavoro - Miglioramento dell'iter di pubblicazione su web e ruoli redazionali, Siti web e/o app mobili - Interventi di tipo adeguativo e/o correttivo, Sito web e/o app mobili - Adeguamento ai criteri di accessibilità, Sito web e/o app mobili - Adeguamento alle "Linee guida di design siti web della PA", Sito web e/o app mobili - Interventi sui documenti (es. pdf di documenti-immagine inaccessibili), Sito web - Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i, Sito web e/o app mobili - Sviluppo, o rifacimento, del sito/i	Entro il 31/12/2025

Tempi di attuazione: Le azioni previste saranno portate avanti nel triennio 2025 – 2027.

Risorse dedicate. Per dare corso a quanto programmato, il Comune potrà mettere a disposizione eventuali risorse, compatibilmente con le disponibilità di Bilancio e inoltre si attiverà al fine di reperire risorse aggiuntive nell'ambito dei fondi messi a disposizione a livello provinciale, regionale, nazionale e comunitario a favore delle politiche volte all'implementazione degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore. Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

L'ente procede alla **mappatura dei processi**, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) 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 sezione 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.

Il presente PTPCT, allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders è stato approvato con la seguente procedura: in data 17/03/2025, con nota prot. n. 2443, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza ha predisposto avviso di avvio del procedimento di elaborazione e stesura del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza riferito al triennio 2025-2027, allo scopo di raccogliere suggerimenti ed osservazioni dalla società civile, che consentissero di formulare un documento condiviso con i gruppi, i comitati, le associazioni e le rappresentanze delle categorie produttive del territorio.

CONTESTO ESTERNO E INTERNO

L'Autorità nazionale anticorruzione ha rimarcato nel PNA 2022 che l'analisi del contesto esterno ed interno rientra tra le attività necessarie per calibrare le misure di prevenzione della corruzione. L'analisi del contesto esterno restituisce all'amministrazione le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo in relazione alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'amministrazione o ente opera. Altro elemento fondamentale per la gestione del rischio è l'analisi del contesto interno che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo (cfr. Allegato 1 PNA 2019).

Con riguardo al contesto esterno e alle eventuali influenze sull'attività amministrativa dell'Ente, si riportano alcuni dati contenuti nella Relazione conclusiva della Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie del 7 febbraio 2018, nonché nelle Relazioni periodiche della Direzione Investigativa Antimafia e nella Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia.

Nella Relazione conclusiva della Commissione Parlamentare di inchiesta sul fenomeno delle mafie si legge, nella parte dedicata alla criminalità organizzata nel Salento, che “Abbandonata l'originaria struttura piramidale e la successiva rigida suddivisione in gruppi, restii a dialogare tra loro e piuttosto pronti a rivendicare ognuno la propria autonomia e a imporre l'egemonia su altri territori delle province salentine, le consorterie che ancora si riconoscono nella Sacra Corona Unita paiono aver scelto, da qualche tempo, una strategia tesa all'inabissamento delle tradizionali attività criminali, all'apparente scomparsa dell'associazione mafiosa, ricercando invece il consenso sociale attraverso attività che, in un periodo di profonda crisi economica, trovano apprezzamento tra i consociati, quali, per esempio, il recupero forzoso dei crediti da debitori riottosi o l'offerta di posti di lavoro all'interno di aziende “controllate” dalla stessa organizzazione. Strategia in buona parte agevolata da una sorta di disponibilità della gente nei confronti di questa frange criminali, in assenza di una risposta dello Stato non tanto sul piano repressivo quanto su quello sociale, in particolare sul piano del funzionamento dei servizi di primaria importanza tra cui occorre annoverare anche il ritardo della risposta alla domanda di giustizia nel campo civile. Di talché l'azione delle organizzazioni mafiose appare articolata tra i vecchi e tradizionali ambiti criminali e nuovi spazi d'intervento non più limitati ai contesti sociali che in qualche modo già condividevano e fiancheggiavano la metodologia dell'intimidazione, avendo ottenuto un diffuso e inaspettato riconoscimento, da frange della società civile le più disperate, del ruolo regolatore dei rapporti tra cittadini, in sostituzione degli organi istituzionali dello Stato.”

Nella Relazione semestrale (luglio-dicembre 2021) sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, si rileva che “La criminalità organizzata leccese sempre alla ricerca di più ampi margini di consenso estende i propri tentacoli del malaffare non solo nel tessuto socio economico ma anche in quello della pubblica amministrazione. Lo testimoniano i numerosi provvedimenti interdittivi emessi dal Prefetto di Lecce nel semestre di riferimento e in passato gli scioglimenti degli enti locali interessati da condizionamenti mafiosi che compromettono il buon andamento e l'imparzialità dell'attività comunale.”

Infine, nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività delle Forze di Polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata – anno 2020, nel paragrafo relativo alla criminalità organizzata pugliese si legge: “Con riferimento alla sacra corona unita, continuano ad essere attivi gli storici sodalizi del brindisino e si conferma la propensione della componente leccese verso il settore imprenditoriale, nonché verso l'infiltrazione nella Pubblica Amministrazione.”

L'analisi che emerge dai dati sopra riportati fa ben comprendere che le politiche di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni locali rappresentano un presidio di legalità irrinunciabile e devono necessariamente tener conto delle influenze che potrebbero derivare dal territorio. Pertanto, nella identificazione e nel trattamento del rischio si terrà conto delle informazioni ricavate dalle su estese Relazioni in materia di criminalità e sicurezza, in particolare considerando quali aree di rischio da esaminare prioritariamente quelle che manifestano un maggior potenziale di influenza dall'esterno.

Dal punto di vista sociale, nel territorio comunale si registra una buona presenza di attività associative, anche di volontariato, impegnate in diversi campi, che vanno dalla protezione civile, all'ambito culturale e a quello del terzo settore. Un'altra importante azione aggregativa viene attuata dalla Chiesa. Si registra, inoltre la presenza di associazioni sportive che fungono da polo aggregante per i bambini ed i ragazzi, con un ruolo educativo non solo all'attività sportiva in particolare, ma anche per l'insegnamento “sul campo” del gioco e del lavoro di squadra/gruppo.

Per quanto riguarda il contesto interno, la struttura organizzativa dell'ente è ripartita in Aree, a loro volta organizzate in Uffici e Servizi. Al vertice di ciascuna Area è designato un dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con eccezione per l'Area 1^a - Affari Generali, la cui responsabilità è assegnata ad un dipendente dell'Area degli Istruttori. Inoltre, la dotazione organica effettiva prevede la figura di un Segretario Generale. Si evidenzia che i settori dispongono di personale numericamente insufficiente per la cura dei procedimenti di competenza; e questo soprattutto se si tiene conto della complessità quali/quantitativa delle attività che ormai fanno capo indistintamente ad ogni ente locale, con scarsa differenziazione in rapporto alla dimensione demografica dei Comuni e/o all'ampiezza del territorio.

Analogamente come rilevato nello scorso anno, allo stato non vi sono fenomeni corruttivi rilevati da sentenze, e non vi sono procedimenti disciplinari in corso o conclusi relativi a tale materia.

LA GESTIONE DEL RISCHIO

1. Le principali fasi della “gestione del rischio” sono:
 - la mappatura dei processi;
 - la valutazione del rischio;
 - il trattamento del rischio.
2. Per “rischio” si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento di corruzione.
3. Per “evento” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.
4. Per processo è qui inteso un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e comprende anche le procedure di natura privatistica.
5. Le aree di rischio sono elencate nell'art. 1 comma 16 della legge nr. 190/2012 che, sulla base dell'esperienza internazionale e nazionale, indica seguenti procedimenti:
 - a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera;

- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture;
 - c) autorizzazioni e concessioni;
 - d) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
6. I suddetti procedimenti delle aree di rischio sono a loro volta articolate in sottoaree obbligatorie secondo le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione:
- A) Area acquisizione e progressione del personale
 - 1. Reclutamento;
 - 2. Progressioni di carriera;
 - 3. Conferimento di incarichi di collaborazione;
 - B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture
 - 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
 - 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
 - 3. Requisiti di qualificazione;
 - 4. Requisiti di aggiudicazione;
 - 5. Valutazione delle offerte;
 - 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
 - 7. Procedure negoziate;
 - 8. Affidamenti diretti;
 - 9. Revoca del bando;
 - 10. Redazione del cronoprogramma;
 - 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
 - 12. Subappalto;
 - 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;
 - C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 - 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
 - 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
 - 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
 - 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
 - 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
 - 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto;
 - D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 - 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an;
 - 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;
 - 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato;
 - 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;
 - 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an;
 - 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto;

E) processi relativi all'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione Europea.

METODOLOGIA UTILIZZATA PER LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Relativamente alla metodologia utilizzata per la valutazione del rischio, già utilizzata nei PTPC precedenti, si fa riferimento agli indirizzi riportati nei P.N.A., che si riportano nelle tabelle che seguono.

TABELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO	
INDICE DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA' (1)	INDICE DI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO (2)
<u>Discrezionalità</u> Il processo è discrezionale ? - No, è del tutto vincolato 1 - E' parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 2 - E' parzialmente vincolato solo dalla legge 3 - E' parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) 4 - E' altamente discrezionale 5	<u>Impatto organizzativo</u> 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.) nell'ambito della singola p.a., 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) Fino a circa il 20% 1 Fino a circa il 40% 2 Fino a circa il 60% 3 Fino a circa l' 80% 4 Fino a circa il 100% 5
<u>Rilevanza esterna</u> Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento? - No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2 - Sì, il risultato del processo è rivolto direttamente ad utenti esterni alla p.a. di riferimento 5	<u>Impatto economico</u> Nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della p.a. di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della p.a. di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe? NO 1 SI 5
<u>Complessità del processo</u> Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato ? - No, il processo coinvolge una sola p.a. 1 - Sì, il processo coinvolge più di 3 amministrazioni 3 - Sì, il processo coinvolge più di 5 amministrazioni 5	<u>Impatto reputazionale</u> Nel corso degli ultimi 5 anni son stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi ? - No 0 - Non ne abbiamo memoria 1 - Sì, sulla stampa locale 2 - Sì, sulla stampa nazionale 3 - Sì, sulla stampa locale e nazionale 4 - Sì, sulla stampa locale, nazionale e internazionale 5
<u>Valore economico</u>	<u>Impatto, organizzativo, economico e sull'immagine</u>

Qual è l'impatto economico del processo? - Ha rilevanza esclusivamente interna 1 - Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di non particolare rilievo economico (es. concessione di borsa di studio per studenti) 3 - Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento di appalto) 5	A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio, o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa ? - A livello di addetto 1 - A livello di collaboratore o funzionario 2 - A livello di dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o di posizione organizzativa 3 - A livello di dirigente di ufficio generale 4 - A livello di capo dipartimento/segretario generale 5
<u>Frazionabilità del processo</u> Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti) ? NO 1 SI 5	
<u>Controlli (3)</u> Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio ? - No, il rischio rimane indifferente 5 - Sì, ma in minima parte 4 - Sì, per una percentuale approssimativa del 50% 3 - Sì, è molto efficace 2 - Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione 1	
NOTE: (1) Gli indici di probabilità vanno indicati sulla base della valutazione del gruppo di lavoro (2) Gli indici di impatto vanno stimati sulla base di dati oggettivi, ossia di quanto risulta all'amministrazione. (3) Per controllo si intende qualunque strumento di controllo utilizzato nella p.a. che sia confacente a ridurre la probabilità del rischio (e, quindi, sia il sistema dei controlli legali, come il controllo preventivo e il controllo di gestione, sia altri meccanismi di controllo utilizzati nella p.a., es. i controlli a campione in casi non previsti dalle norme, i riscontri relativi all'esito dei ricorsi giudiziali avviati nei confronti della p.a.). La valutazione sulla adeguatezza del controllo va fatta considerando il modo in cui il controllo funziona concretamente nella p.a.. Per la stima della probabilità, quindi, non rileva la previsione dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.	

Tabella 2

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITA' 0 nessuna probabilità / 1 improbabile / 2 poco probabile / 3 probabile / 4 molto probabile / 5 altamente probabile
--

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO 0 nessun impatto / 1 marginale / 2 minore / 3 soglia / 4 serio / 5 superiore
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO = valore frequenza X valore impatto

MAPPATURA DEI PROCESSI: AGGIORNAMENTO 2025-2027

Il Piano Nazionale Anticorruzione pone in capo alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di mappare i processi intesi come un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (*input* del processo) in prodotto (*output* del processo).

La valutazione del rischio comprende:

- L'identificazione del rischio
- L'analisi del rischio (ossia le probabilità che il rischio si concretizzi e l'impatto delle sue conseguenze);
- La ponderazione del rischio (ossia la graduatoria dei rischi sulla base del relativo livello).

Nella tabella che segue sono presi in esame i procedimenti a rischio, intesi come scomposizione dei processi, riconducibili alle aree e sottoaree individuate a rischio nel Piano Nazionale Anticorruzione, e a ognuno vengono applicati gli indici di valutazione della tabella 1 sopra esposta e determinata la valutazione complessiva del rischio (dato numerico).

La mappatura è integrata con l'individuazione dell'Area E) processi relativi all'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali.

Numero d'ordine	Procedimento	Indice di valutazione della probabilità						Valori e frequenze della probabilità	Indice di valutazione dell'impatto				Valori e importanza dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio Totale punteggio
		Discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità	Valore economico	Frazionabilità	Controlli	Valore medio indice probabilità (1)	Organizzativo	Economico	Reputazionale	Organizzativo Economico dell'immagine	Valore medio Indice di impatto (2)	(1) X (2)
1	Reclutamento di personale	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
2	Progressioni di carriera	2	2	1	1	1	3	1,67	1	1	0	4	1,5	2,50
3	Incarichi di collaborazione	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
4	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	2	5	1	5	5	3	3,50	1	1	0	4	1,5	5,25
5	Scelta dello strumento per l'affidamento	2	5	1	5	5	3	3,50	1	1	0	4	1,5	5,25
6	Requisiti di qualificazione	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
7	Requisiti di aggiudicazione	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
8	Valutazione delle offerte	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
9	Verifica dell'eventuale anomalia	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
10	Procedure negoziate	3	5	1	5	5	3	3,67	1	1	0	4	1,5	5,50
11	Affidamenti diretti	4	5	1	5	5	3	3,83	1	1	0	4	1,5	5,74
12	Revoca del bando	2	5	1	5	5	3	3,5	1	1	0	4	1,5	5,25
13	Redazione del cronoprogramma	2	5	1	5	5	3	3,5	1	1	0	4	1,5	5,25
14	Varianti in corso d'opera	2	5	1	5	5	3	3,5	1	1	0	4	1,5	5,25
15	Subappalto	4	5	1	5	1	3	3,00	1	1	0	4	1,5	4,50
16	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase	5	2	1	5	1	3	2,67	1	1	0	4	1,5	4,00

	di esecuzione del contratto													
17	Affidamento incarichi esterni ex D.lgs163/2006	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
18	Alienazione beni pubblici	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
19	Autorizzazioni commerciali	2	5	3	5	1	3	3,17	1	1	0	4	1,5	4,75
20	Permesso di costruire	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
21	Pianificazione urbanistica generale e attuativa.	2	5	3	5	1	3	3,17	2	1	0	4	1,75	5,54
22	Gestione controlli in materia di abusi edilizi	4	5	1	5	1	3	3,17	1	1	0	4	1,5	4,75
23	S.C.I.A. inerenti l' edilizia	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
24	S.C.I.A. inerenti le attività produttive	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
25	Atti di gestione del patrimonio immobiliare	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
26	Controllo evasione tributi locali	1	5	1	5	1	3	2,67	1	1	0	4	1,5	4,00
27	Transazioni legali	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
28	Erogazione contributi assistenziali	2	5	1	5	1	3	2,83	1	1	0	4	1,5	4,24
29	Processi relativi all'attuazione degli obiettivi del PNRR e dei fondi strutturali	2	5	1	5	5	3	3,5	5	1	0	4	2,5	8,75

TRATTAMENTO DEL RISCHIO – MISURE DI PREVENZIONE

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento dei Responsabili di posizione organizzativa per le aree di competenza.

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio a cura del RPCT, durante la vigenza del Piano, che comporta la valutazione del rischio con le misure di prevenzione introdotte e le azioni attuate.

Il PNA individua una serie di misure cd. obbligatorie, ossia la cui applicazione è obbligatoria, discendendo direttamente dalla legge o da altre fonti normative.

Accanto, e in aggiunta a tali misure obbligatorie, ogni amministrazione ha il compito di individuare nei propri PTPCT ulteriori misure necessarie e/o utili rispetto ai rischi propri del contesto, che pur non essendo obbligatorie per legge, lo divengono a seguito del loro inserimento nel piano.

La formazione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sovrintende alla programmazione delle attività di formazione, all'individuazione dei soggetti impegnati, anche sul versante della docenza e delle metodologie formative, nonché alla verifica dei suoi risultati effettivi.

Nel corso degli anni 2025, 2026 e 2027 si continuerà a somministrare formazione e aggiornamento ai Responsabili e ai dipendenti utilizzati nella attività a più elevato rischio di corruzione, tese ad offrire strumenti di supporto nell'applicazione delle disposizioni per la prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2025 la formazione sarà erogata anche mediante visione di corsi on-line; si punterà ad aumentare l'offerta di corsi in e-learning anche attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica offerta dal Dipartimento della Funzione Pubblica "Syllabus", piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni e favorirne la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza), modalità già ampiamente utilizzata nel Comune di Uggiano La Chiesa, permette ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da garantire una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro.

Si continuerà ad agevolare la formazione dei dipendenti "in presenza" attraverso la partecipazione a corsi/giornate formative organizzate anche da altri soggetti pubblici (Prefettura, Provincia) e/o da soggetti privati.

Il Comune di Uggiano La Chiesa, altresì, aderisce all'AIF, Associazione Intercomunale Formazione per i dipendenti e amministratori degli Enti Locali.

Si terrà conto della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 16/01/2025, indirizzata alle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, che ha esplicitato gli obiettivi strategici della formazione che devono ispirare l'azione delle medesime amministrazioni pubbliche.

Saranno svolte in particolare le seguenti attività:

- per i Responsabili di Settore, formazione in materia di applicazione del piano anticorruzione, applicazione delle norme sulla trasparenza, svolgimento delle attività di controllo e prevenzione; durata prevista non meno di 3 ore annue;
- per i dipendenti impegnati nelle attività a più elevato rischio di corruzione, formazione in materia di applicazione del dettato normativo, applicazione del piano anticorruzione; durata prevista non meno di 2 ore annue.
- In tal senso, si rimanda a quanto previsto nella sotto – sezione 2.2 "Performance"

STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
-----------------------	------------------------	----------------------	----------------------------

Erogazione dell'attività di formazione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT - Ufficio del Personale	Numero di iniziative realizzate /Numero iniziative programmate
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggio

II Codice di Comportamento

Il Comune di Uggiano La Chiesa si è dotato del proprio Codice di Comportamento Integrativo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 11/03/2014, adottata all'esito di una procedura aperta, come si evince dall'atto di approvazione. Il Codice di Comportamento Integrativo, che deve intendersi parte integrante del PTPC, è pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali - Atti Generali – del sito istituzionale dell'Ente.

Nell'anno 2025 si dovrà procedere all'adozione del Nuovo Codice di Comportamento del Comune di Uggiano La Chiesa.

Astensione in caso di conflitto di interessi

Con riferimento al procedimento da seguire per rilevare eventuali conflitti di interesse, si rimanda agli articoli del vigente Codice di Comportamento.

Quale specifica misura di prevenzione, è previsto ormai da diversi anni l'inserimento nelle determinazioni dei Responsabili di Area della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi con riferimento al procedimento.

STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Inserimento nelle determinazioni dei Responsabili dei Servizi di una dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi con riferimento al procedimento	Da completare entro il 31/12/2025	Tutti i Responsabili	N. rilievi effettuati sul 5% delle determinazioni mensili di ciascun settore da controllare nell'ambito dei controlli interni di regolarità amministrativa
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroga dei termini)	RPCT	Redazione relazione monitoraggio

Incarichi di responsabili di posizione organizzativa e cause ostative per ragioni di inconferibilità e incompatibilità

L'Ente vigila in ordine alla sussistenza di eventuali cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al Capo III (Inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni,) e al Capo IV (Inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico) del D. Lgs. n. 39/2013, per ciò che concerne il conferimento di incarichi dirigenziali. A tal fine, il destinatario dell'incarico dirigenziale, produce dichiarazione sostitutiva di certificazione, secondo quanto previsto dall'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Le violazioni in tema di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico (cfr. art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013) e l'applicazione delle connesse sanzioni (cfr. art. 18 del D. Lgs. n. 39/2013).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, se necessario, impartisce specifiche direttive in materia.

STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
-----------------------	------------------------	----------------------	----------------------------

Produzione di idonea dichiarazione in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico	All'atto del conferimento dell'incarico e annualmente	RPCT	Numero dichiarazioni rese e pubblicate nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale/Numero Responsabili incaricati
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggio

Misure specifiche in materia di Formazione di Commissioni, assegnazione ad uffici, gestione dei casi di condanna penale per delitti contro la P.A.

Ai sensi dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici) e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/2013 (Inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione) l'Ente è obbligato ad eseguire verifiche in ordine alla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e dei soggetti cui si intende conferire incarichi nei seguenti casi: formazione delle commissioni di concorso e delle commissioni per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; conferimento di incarichi dirigenziali e degli altri incarichi di cui all'art. 3 del richiamato D. Lgs. n. 39/2013; assegnazione dei dipendenti dell'area direttiva agli uffici indicati dall'art. 35 del D. Lgs. 165/2001 (Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici); all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35, con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene d'ufficio, ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000.

Le violazioni in materia di inconferibilità determinano la nullità dell'incarico e l'applicazione delle sanzioni previste, in applicazione degli artt. 17 e 18 del D. Lgs. n. 39/2013.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, se reputato necessario, impartisce specifiche direttive in materia.

Tutti i dipendenti hanno l'obbligo di comunicare all'Ente eventuali condanne per reato contro la P.A. e/o situazioni di rinvio a giudizio per i medesimi reati e/o la condizione di indagati al fine di mettere l'Ente nelle condizioni di adottare le necessarie misure.

STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Effettuazione di controlli interni (anche su base campionaria) relativamente alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità, con particolare riferimento ai casi di condanna per reati contro la pubblica amministrazione	Preferibilmente ogni anno	RPCT	Numero 1 controllo
Monitoraggio sull'efficace e attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione monitoraggio

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Ai sensi dell'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001, è fatto obbligo di inserire la clausola nei contratti di assunzione del personale, in base alla quale è posto il divieto di prestare attività lavorativa subordinata o autonoma per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente cessato.

Analogicamente, nei bandi di gara o negli atti propedeutici agli affidamenti, anche attraverso procedura negoziata, deve essere inserita la clausola condizionale soggettiva, a pena di esclusione, in base alla quale non devono essere stati conclusi contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, non devono essere stati attribuiti incarichi a dipendenti cessati che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente, nei confronti dei soggetti aggiudicatari, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Qualora il dipendente cessato contravvenga al divieto di cui all'art. 53, comma 16 ter del D. Lgs. n. 165/2001, l'Ente promuove azione in giudizio in suo danno.

STATO DI ATTUAZIONE ED IMPLEMENTAZIONE

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione di personale e nei bandi di gara inerenti l'attività dei dipendenti successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Tutti i Responsabili di Settore	Numero rilievi effettuati nell'ambito dei controlli interni di regolarità amministrativa
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione di monitoraggio

Rotazione del personale

La rotazione è da attuare, ove possibile, la Rotazione del Personale con funzioni di responsabilità, e che opera nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

La rotazione deve essere attuata, ma deve essere comunque attuabile, e ciò a condizione che sussistano idonei presupposti oggettivi (disponibilità in termini quantitativi e qualitativi di personale responsabili dei settori e non responsabili di settore da far ruotare) e soggettivi (necessità di assicurare continuità all'azione amministrativa, attraverso adeguate soluzioni di rotazioni che possano essere sostenibili dal punto di vista della direzione in senso tecnico dei settori oggetto di rotazione) che consentano la realizzazione della misura.

La carenza di organico dell'Ente non consente, allo stato, di programmare percorsi di rotazione, stante la necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa e lo svolgimento di servizi essenziali.

La "rotazione straordinaria"

L'istituto della rotazione c.d. straordinaria è misura di prevenzione della corruzione, da disciplinarsi nella presente Sezione del PIAO. L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) D.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione «del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. 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.

Il Comune di Uggiano La Chiesa, in caso di necessità, applicherà le previsioni e le modalità operative di cui alla Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l quater, del D.lgs. n. 165 del 2001”.

Misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (ed. Whistleblower)

Il Comune di Uggiano La Chiesa si è dotato di apposito canale di comunicazione informatico raggiungibile all’indirizzo web del Comune che consentirà al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione di ricevere le segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti dell’ente garantendone l’anonimato.

Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere

Si ritiene di proporre la misura di rivisitazione degli strumenti regolamentari previsti dall’art. 12 della Legge n. 241/1990, nell’ottica di una più puntuale definizione di criteri e procedure per l’adozione dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari.

Collegamento con il sistema dei controlli interni e con il ciclo delle performance

In sede di effettuazione dei controlli di regolarità amministrativa, in conformità alla disciplina contenuta nel Regolamento in materia di Controlli Interni, si presterà particolare attenzione alla verifica dell’osservanza delle disposizioni vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e, in particolare, dell’applicazione delle misure previste nel presente Piano. La corresponsione della retribuzione di risultato ai Responsabili, con riferimento alle rispettive competenze, è direttamente e proporzionalmente collegata all’attuazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell’anno di riferimento, posto che i processi e le attività previsti dal Piano sono inseriti negli strumenti del ciclo delle performance, in qualità di obiettivi e indicatori.

Rapporto tra incarichi d’ufficio ed extra istituzionali

Sono vietati gli incarichi extra istituzionali, nell’ambito del territorio comunale, ai responsabili di settore e ai dipendenti, rispetto a soggetti pubblici o privati, le cui attività si connotano per finalità esclusive o prevalenti in materia di edilizia pubblica e privata, e di piani e programmi urbani. Negli altri casi, si applicano le norme e i principi previsti dal relativo regolamento comunale che consentono l’autorizzazione degli incarichi extra istituzionali.

Monitoraggio

Il monitoraggio della presente Sezione del PIAO, inteso come osservazione e rilevamento di disfunzioni, attiene a tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Particolare attenzione deve essere posta al monitoraggio sull’attuazione delle misure.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Monitoraggio sull’attuazione delle misure	Da attuare entro il 15/12/2025	RPCT	N. misure previste/N. misure attuate o in fase di attuazione

MISURE ULTERIORI

MISURA DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL’ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO: Patti d’integrità - Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell’art. 1, co. 17, della l. 190/2012, di regola, predispongono e utilizzano protocolli di

legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine, il Comune di Uggiano La Chiesa inserirà negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del protocollo di legalità sottoscritti con la Prefettura di Lecce dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto. I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Inserimento protocolli di legalità nei contratti	Da attuare entro il 31/12/2025	Tutti i Responsabili di Settore	n. contratti in cui sono inserite le clausole/n. contratti stipulati

MISURA DI CONTROLLO: effettuazione di controlli interni di regolarità amministrativa su un campione di atti relativi ai Contratti Pubblici (determinazioni a contrarre dei Responsabili di Settore)

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile	Indicatori di monitoraggio
Controlli interni su determinazioni a contrarre	Entro il 31/12/2025	Segretario Generale	N. determinazioni a contrarre esaminate/N. determinazioni a contrarre adottate

MISURE PER LA TRASPARENZA

1.1. “L'amministrazione trasparente”

La nozione di “trasparenza”, già introdotta nell'ordinamento dall'art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 nell'ambito di un generale progetto di riforma della pubblica amministrazione inteso a migliorarne l'efficienza, ha assunto un rilievo centrale nell'attuale quadro normativo, anche in considerazione dei recenti e penetranti interventi legislativi che ne hanno potenziato il contenuto e la portata e definito le modalità di attuazione.

La legge 6 novembre 2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*” ha, infatti, individuato nel principio di trasparenza un asse portante delle politiche di prevenzione della corruzione ed ha, in particolare, conferito al Governo una delega legislativa per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

In attuazione della delega, il Governo ha adottato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle*

pubbliche amministrazioni”, attraverso il quale sono stati sistematizzati e riorganizzati gli obblighi di pubblicazione già vigenti e ne sono stati introdotti di nuovi e, per la prima volta, è stato disciplinato l’istituto dell’”accesso civico”.

1.2 La trasparenza: che cos’è

Secondo il decreto in esame, la trasparenza è intesa come **accessibilità totale** delle informazioni concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza concorre ad **attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione**, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d’ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali.

Essa è **condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali**, integra il **diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta**, al servizio del cittadino.

Le disposizioni del decreto e le norme di attuazione integrano, inoltre, l’individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di prevenzione e contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione.

La trasparenza costituisce anche un importante tassello di valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso gli atti di programmazione, nel ciclo di gestione della *performance*, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati attesi e conseguiti e alla visibilità per gli *stakeholder* (cioè per i soggetti portatori di interessi in relazione all’attività dell’amministrazione, siano essi soggetti pubblici o privati, gruppi organizzati e non, singoli cittadini).

La trasparenza favorisce, dunque, la partecipazione dei cittadini all’attività delle pubbliche amministrazioni ed è funzionale a:

- prevenire fenomeni corruttivi e promuovere l’integrità, attraverso l’emersione delle situazioni in cui possono annidarsi forme di illecito e di conflitto di interessi e la rilevazione di ipotesi di *maladministration*;
- assicurare la conoscenza dei servizi resi dalle amministrazioni, delle loro caratteristiche quantitative e qualitative, nonché delle loro modalità di erogazione;
- sottoporre a controllo diffuso ogni fase del ciclo di gestione della *performance* per consentirne il miglioramento;
- favorire un rapporto diretto tra la singola amministrazione e il cittadino.

Attraverso l’attuazione ed il progressivo potenziamento di un sistema stabile ed organizzato di raccolta e di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti riguardanti l’azione e l’organizzazione dell’ente, il Comune di Cursi intende promuovere il coinvolgimento partecipativo dei cittadini, in una logica sempre più orientata all’*open government*.

1.3. Le principali novità del D.Lgs. 33/2013

Individuazione degli obblighi di trasparenza e modalità di realizzazione.

Come anticipato, le disposizioni del d.lgs. 33/2013 hanno individuato nello specifico gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione concernenti l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni. La trasparenza è realizzata attraverso la pubblicazione di dati, informazioni e documenti, in conformità a peculiari specifiche e regole tecniche, nei siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, cui

corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Responsabile per la trasparenza

È prevista l'individuazione del Responsabile per la Trasparenza (di norma coincidente con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione), che svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43 D.Lgs. 33/2013).

Collegamenti con il Piano della Performance

La trasparenza deve essere assicurata non soltanto sotto un profilo statico, consistente essenzialmente nella pubblicità di alcune categorie di dati, così come viene previsto dalla legge al fine dell'attività di controllo sociale, ma anche sotto il profilo dinamico direttamente correlato e collegato alla performance. I nominativi dei soggetti Responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati, con l'individuazione dei Servizi (o aree funzionali) dell'Ente competenti per ciascun obbligo di pubblicazione, sono esattamente individuati nelle relative colonne dell'Allegato sub A. Il mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa rappresenta elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Ente e comporta la valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione accessoria di risultato del Responsabile di Servizio interessato, così come previsto dal Decreto Trasparenza.

Il coinvolgimento degli stakeholders

Si ritiene utile il coinvolgimento dei soggetti portatori di interessi, dei cittadini e delle associazioni, dei sindacati, degli ordini professionali, dei mass media, affinché gli stessi possano collaborare con l'Amministrazione per individuare le aree a maggior richiesta di trasparenza, rendere più facile la reperibilità e l'uso delle informazioni contenute nel sito, nonché dare suggerimenti per l'aumento della trasparenza e integrità, così che si possano meglio definire ed orientare gli obiettivi di performance dell'Ente e la lettura dei risultati, accrescendo gradualmente gli spazi di partecipazione. Pertanto, le esigenze di trasparenza rilevate dagli stakeholder e raccolte dai singoli uffici saranno segnalate costantemente al Responsabile della trasparenza, che a sua volta le segnalerà all'organo di vertice politico amministrativo affinché se ne tenga conto nella selezione dei dati da pubblicare, nell'elaborazione delle iniziative e nell'individuazione degli obiettivi strategici di trasparenza, di legalità e di lotta alla corruzione.

Costituiscono *stakeholder* interni i dipendenti del Comune.

Il sito web istituzionale

Il Comune si è dotato di un sito *web* istituzionale nella cui *home page* è collocata la sezione denominata "Amministrazione trasparente", all'interno della quale sono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

La sezione è organizzata e suddivisa in sotto-sezioni nel rispetto delle specifiche strutturali stabilite nell'Allegato al D. Lgs. 33/2013.

Sono, comunque, fatti salvi gli adeguamenti che si renderanno necessari per conformare la sezione ai modelli, agli standard e agli schemi approvati con successive disposizioni attuative o di modifica della normativa vigente.

Nel sito è disponibile l'Albo pretorio *online* che, in seguito alla L. 69/2009, è stato realizzato per consentire la pubblicazione degli atti e dei provvedimenti amministrativi in un'ottica di informatizzazione e semplificazione delle procedure.

Sono state, inoltre attivate numerose caselle di posta elettronica certificata (PEC), indicate nel sito e censite nell'indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA – www.indicepa.gov.it).

Disposizioni in materia di protezione dei dati personali

Resta inteso sempre il necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (art. 1, c. 2 del D.Lgs. n. 33/2013), sia nella fase di predisposizione degli atti che nella successiva fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nell'Albo Pretorio online sia nella sezione "Amministrazione Trasparente" sia anche in eventuali altre sezioni del sito istituzionale web). In particolare, si richiama quanto disposto dall'art. 4, c. 4 del D.Lgs. n. 33/2013, secondo il quale «nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione», nonché di quanto previsto dall'art. 4, c. 6 del medesimo Decreto, che prevede un divieto di «diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale». L'attuazione della trasparenza deve essere infatti in ogni caso temperata con l'interesse costituzionalmente protetto della tutela della riservatezza. Quindi, nel disporre la pubblicazione si dovranno adottare tutte le cautele necessarie per evitare un'indebita diffusione di dati personali, che comporti un trattamento illegittimo, consultando gli orientamenti del Garante per la protezione dei dati personali per ogni caso dubbio. In particolare, si richiamano le disposizioni dell'art. 11 del D.Lgs. n. 196/2003, sui principi di non eccedenza e pertinenza nel trattamento, e degli artt. 4, commi 3-6, e 26, comma 4 del D.Lgs. n. 33/2013, che contengono particolari prescrizioni sulla protezione dei dati personali. Il trattamento illecito dei dati personali viene sanzionato con l'obbligo del risarcimento del danno, anche non patrimoniale, nonché con l'applicazione di sanzioni amministrative e la responsabilità penale (D.Lgs. n. 196/2003).

Qualità delle pubblicazioni

L'art. 6 D.Lgs. 33/2013 stabilisce che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità”*.

Il Comune persegue l'obiettivo di garantire la qualità delle informazioni pubblicate *online*, nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza, nella consapevolezza che le informazioni da pubblicare debbono essere selezionate, classificate e coordinate per consentirne la reale fruibilità.

Per tale ragione la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" avviene nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) *Completezza*: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutte le unità organizzative.
- 2) *Aggiornamento e archiviazione*: per ciascun dato, o categoria di dati, deve essere indicata la data di pubblicazione e, conseguentemente, di aggiornamento, nonché l'arco temporale cui lo stesso dato, o categoria di dati, si riferisce.

La decorrenza, la durata delle pubblicazioni e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto espressamente stabilito da specifiche norme di legge e, in mancanza, dalle disposizioni del D.Lgs. n. 33/2013.

Il Comune procede all'archiviazione delle informazioni e dei dati o alla loro eliminazione secondo quanto stabilito, caso per caso, dal D.Lgs. 33/2013 o da altre fonti normative.

3) *Dati aperti e riutilizzo*

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art. 7 D.Lgs. 33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore.

Attuazione degli obblighi di pubblicazione

Gli obiettivi che il Comune intende perseguire corrispondono, in ragione dell'oggetto e della finalità, alle seguenti linee di intervento:

- *Attuazione del D.Lgs. 33/2013;*
- *Definizione dei flussi informativi - Azioni correttive e di miglioramento della qualità delle informazioni - Semplificazione del procedimento - Attivazione di servizi on line;*

Costituisce obiettivo prioritario il costante aggiornamento dei numerosi obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013, secondo le modalità e le specificazioni indicate dalla CIVIT (ora ANAC) con la delibera n. 50/2013 e successive direttive.

Soggetti

All'attuazione della trasparenza concorrono i seguenti soggetti:

- i Responsabili dei Settori dell'ente:

Sono responsabili del procedimento di pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti.

I dirigenti sono, in particolare, responsabili della completezza, della tempestività, dell'aggiornamento e della pubblicazione dei dati in formato aperto.

I dirigenti sono, altresì, responsabili della trasmissione dei dati (ovvero della loro immissione in una banca dati informatica o in un archivio), qualora l'attività del Servizio di riferimento consista nella comunicazione di dati ad un altro Servizio incaricato della pubblicazione.

Essi provvedono a disciplinare, per il servizio di competenza, le modalità di "validazione" dei dati che i dipendenti incaricati provvedono a pubblicare sul sito web.

- i referenti per la trasparenza, individuati dai dirigenti dei Settori:

collaborano con i dirigenti; coadiuvano e supportano il personale assegnato al Servizio di riferimento nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione; curano la pubblicazione dei dati direttamente o attraverso gli "incaricati" della pubblicazione individuati dal dirigente.

- gli incaricati della pubblicazione, individuati dai dirigenti dei Settori:

Provvedono alla pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti indicati, su indicazione dei soggetti detentori dei dati da pubblicare.

- il Responsabile per la Trasparenza:

Controlla l'attuazione degli obblighi di trasparenza e segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

A tal fine, il Responsabile per la Trasparenza formula le necessarie direttive ai Dirigenti, promuove e cura il coinvolgimento dei servizi dell'ente avvalendosi del supporto di tutti i Dirigenti.

- I dipendenti dell'Ente assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è, in primo luogo, affidato ai dirigenti dell'Ente, che vi provvedono costantemente in relazione al Servizio di appartenenza.

La vigilanza è, inoltre, affidata al Responsabile per la Trasparenza, che vi provvede avvalendosi dell'unità organizzativa cui sono affidate funzioni di ausilio in materia di controlli interni e prevenzione della corruzione e del Gruppo di Lavoro.

Il monitoraggio prevede:

- la compilazione di schede riepilogative sullo stato di attuazione del programma da parte dei dirigenti dei servizi responsabili della pubblicazione, aventi ad oggetto per ciascuno degli obblighi previsti, la completezza, la tempestività dell'aggiornamento e l'utilizzo di formati di tipo aperto;

- la pubblicazione semestrale di un prospetto riepilogativo sullo stato di attuazione;

- la trasmissione del prospetto riepilogativo agli organi di indirizzo politico e all'OIV.

Il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene, inoltre, attraverso il sistema dei controlli interni e viene effettuato, in particolare, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa degli atti.

Vigilanza dell'Organismo Indipendente di Valutazione (NdV)

Compete al Nucleo di valutazione l'attestazione periodica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Il Nucleo utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle *performance* sia organizzativa, sia individuale del responsabile della pubblicazione.

Lo stesso verifica altresì la coerenza tra gli obiettivi previsti nella presente Sezione del PIAO e quelli indicati nella Sezione relativa alle *Performance*.

Accesso civico

A norma dell'art 5 del D.Lgs. 33/2013 si distinguono due diversi tipi di accesso:

a) l'accesso civico in senso proprio, disciplinato dall'art.5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013, che riguarda l'accessibilità ai documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria in virtù di legge o di regolamento o la cui efficacia legale dipende dalla pubblicazione. Tali documenti possono essere richiesti da chiunque nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione;

b) l'accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art. 5, comma 2 del medesimo Decreto, per cui “allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis”.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione soggettiva, è gratuita e non deve essere motivata (art.5 D.Lgs. 33/2013)

Il Responsabile per la Trasparenza, dopo aver ricevuto la richiesta, la trasmette al Dirigente del Servizio competente per materia e ne informa il richiedente.

Il Dirigente, entro trenta giorni, pubblica nel sito web istituzionale del Comune il documento, l'informazione o il dato richiesto e contemporaneamente comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione e il collegamento ipertestuale (l'indirizzo della pagina web).

Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Dirigente ne informa il richiedente indicandogli il collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui il Dirigente del Servizio competente per materia ritardi o ometta la pubblicazione o non fornisca risposta, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9 *bis*, L.241/90, il quale attiverà i meccanismi sostitutivi, procurando i dati o le informazioni richieste, secondo le modalità previste dall'ordinamento.

Per la richiesta di accesso civico è disponibile un apposito modulo pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”.

Modalità e tempi di attuazione della Sezione Trasparenza del PTPC:

Nel Piano della performance è abitualmente inserito un obiettivo intersettoriale volto all'applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del D.lgs. 33/2013, come modificate dal d.lgs. 97/2016.

In particolare, dovrà essere data puntuale attuazione al FOIA e a tutti gli obblighi di pubblicazione non ancora assolti, con il popolamento della sezione “Amministrazione trasparente” ancora da completare, ed il costante aggiornamento delle altre sezioni.

MISURE ORGANIZZATIVE

COSA	CHI	QUANDO
Aggiornamento della Sezione Trasparenza nel PTPC	Responsabile Trasparenza	Annualmente
Attività di formazione specifica personale dipendente in materia di trasparenza; FOIA, tutela della privacy, segreto d'ufficio	Responsabile Trasparenza o docenza esterna	Annualmente
Controllo e monitoraggio pubblicazione atti e documenti	Responsabile Trasparenza/Nucleo di	Annualmente

	Valutazione	
Aggiornamento delle informazioni pubblicate secondo gli obblighi di legge	Tutti i settori e servizi	Tempestivamente

PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

I Responsabile della trasmissione dell'atto, documento o informazione oggetto di pubblicazione è il dipendente tenuto alla produzione dell'atto medesimo, il quale avrà l'onere di pubblicarlo nell'apposita Sezione del sito web istituzionale.

Tutti i documenti saranno trasmessi in formato di tipo aperto (per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibile e fruibili on line in formati non proprietari, a condizioni tali da permettere il più ampio utilizzo anche a fini statistici e la redistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità).

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. incarichi di Elevata Qualificazione);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Segretario comunale (in convenzione con altro ente):

Servizi (oltre alle funzioni tipizzate dall'art. 97 del Tuel e a quelle di RPCT, il Segretario comunale è componente del Nucleo di valutazione, Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e Responsabile per la transizione digitale).

Area 1^ - Affari Generali:

Servizi:

- Segreteria
- Anagrafe, stato civile, leva ed elettorale, Statistica
- Protocollo e archivio, albo, messi, URP
- Servizi sociali, benessere e salute
- Pubblica istruzione
- Personale (gestione giuridica)
- Cultura, sport, tempo libero, turismo
- Gestione e manutenzione sito comunale
- Transizione digitale, servizi informatici
- Contenzioso
- Toponomastica
- Alloggi ERP (bandi e assegnazioni)
- Caccia
- Gestione tributi
- Occupazione suolo pubblico (gestione occupazioni permanenti)

Area 2^ - Economico/Finanziaria (Programmazione finanziaria, Ragioneria, Tributi ed Economato):

Servizi:

- Bilancio, pagamenti, riscossioni
- Servizio economato
- Gestione partecipate
- Tenuta inventario comunale (beni mobili, crediti, titoli ed altri valori mobiliari)
- Personale (gestione economica)
- SUAP (attività produttive - commercio - agricoltura- artigianato)

Area 3^ - Tecnica (Assetto del territorio, Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia):

Servizi:

- Urbanistica, edilizia, espropriazioni
- Lavori pubblici

- Gestione patrimonio e immobili comunali, manutenzioni
- Illuminazione pubblica e impiantistica
- Ambiente ed energia
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Tenuta del catasto immobiliare e del catasto del verde
- Servizi cimiteriali
- Tenuta inventario comunale (beni immobili, censi, livelli ed enfiteusi)
- Telefonia e connettività
- Pratiche UMA

Area 4^ - Polizia Municipale

Servizi:

- Polizia municipale
- Servizio esterno, vigilanza, viabilità e segnaletica
- Controlli ambientali e igienico sanitari
- Polizia amministrativa
- Protezione civile
- Randagismo
- Fiere e mercati
- Progetto SIPROIMI
- Occupazione suolo pubblico (gestione occupazioni temporanee)
- Autorizzazioni paesaggistiche

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA

N. 4 incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) per le corrispondenti 4 Aree.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

Le Aree, in seguito all'approvazione della nuova struttura organizzativa, hanno la seguente consistenza numerica di dipendenti, compresi i rispettivi Responsabili:

Area 1^ - Affari Generali: n. 5 dipendenti;

Area 2^ - Economico/Finanziaria: n. 2 dipendenti;

Area 3^ - Tecnica: n. 5 dipendenti;

Area 4^ - Polizia Municipale: n. 3 dipendenti.

ALTRI ELEMENTI SUL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo è tarato su n. 4 Aree corrispondenti alle minime necessità operativo-gestionali di un Comune di piccole dimensioni come Uggiano La Chiesa.

INTERVENTI CORRETTIVI

Si sta valutando la possibilità di modificare la macrostruttura dell'Ente, suddividendo l'Area 3^ - Tecnica in due articolazioni: Lavori Pubblici e Urbanistica con conseguente riassegnazione dei servizi oggi afferenti all'unica Area.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione deve contenere:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- -gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

MISURE ORGANIZZATIVE

Il Comune di Uggiano La Chiesa opera da diverso tempo con sistemi informatici che facilitano il flusso delle informazioni e la gestione dei procedimenti di competenza; in particolare, il Comune di Uggiano La Chiesa opera da diverso tempo con sistemi informatici in *cloud* che consentono di poter lavorare da remoto garantendo, quindi, la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti non presenti fisicamente nell'Ente.

Ai sensi delle previsioni di cui al CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022, l'Ente si doterà di un apposito Regolamento di disciplina del lavoro agile, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

PIATTAFORME TECNOLOGICHE

L'Ente, come già evidenziato, utilizza sistemi operativi relativi alla istruzione, formazione e pubblicazione degli atti amministrativi che consentono l'operatività anche da remoto.

Ciò garantisce la massima operatività anche da parte di eventuali dipendenti autorizzati, nelle forme e modi di legge e contrattuali, al lavoro agile.

Beneficiando delle risorse di cui al PNRR, inoltre, implementerà il sito istituzionale attivando nuovi servizi (a titolo esemplificativo: digitalizzazione pagamento tributi, digitalizzazione richiesta permessi parcheggio per residenti etc...) e aderirà alla piattaforma per le notifiche digitali.

COMPETENZE PROFESSIONALI

Tutti i dipendenti addetti alle istruttorie dei procedimenti hanno competenze adeguate all'utilizzo dei sistemi informatici e delle piattaforme informatiche in uso all'Ente.

In ogni caso, si cercherà di migliorare la preparazione dei dipendenti rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici mediante apposito piano di formazione.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

L'obiettivo primario è quello di garantire la massima continuità amministrativo-gestionale dell'Ente con l'apporto fattivo anche di eventuali dipendenti autorizzati a tale forma di lavoro.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

La disponibilità all'utilizzo anche da remoto dei sistemi operativi in uso all'Ente garantisce il massimo apporto dei dipendenti in ogni contingente condizione lavorativa.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024)

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

SETTORE	EX CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NOME DIPENDENTE	% copertura
AREA 1^ Affari Generali	C	Istruttore Amministrativo - contabile	Alberto Antonio Capraro	50
	C	Istruttore Amministrativo	Stefania De Benedetto	100
	C	Istruttore Amministrativo - contabile	Carla Fai	50
	C	Istruttore Amministrativo	Francesca De Vita	100
	B	Operatore esperto amministrativo	Lorenzo Perrone	100
AREA 2^ Economico /Finanziaria Programmazione finanziaria, Ragioneria, Tributi ed Economato	D	Funzionario Contabile	Danila Imbriani	100
	C	Istruttore Contabile	Maria Filomena Guida	100
AREA 3^ Tecnica Assetto del territorio, Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia	D	Funzionario Tecnico	Giuseppe Maschi	100
	C	Istruttore Tecnico	Donato Pezzulla	100
	B	Operatore esperto tecnico	Antonio Merico	100
	B	Operatore esperto tecnico	Pierluigi Piconese	80
	A	Operatore tecnico	Gaetano Micelli	100
AREA 4^ Polizia Municipale	C	Istruttore di Polizia locale	Maria Assunta Stefanelli	100
	C	Istruttore di Polizia locale	Giuseppe Greco	100
	C	Istruttore di Polizia locale	Stefania Stefanelli	100

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI – CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16/11/2022			
Aree professionali	Dipendenti	Profilo professionale	Numero
Operatori	Gaetano Micelli	Operatore tecnico	1
Operatori Esperti	Lorenzo Perrone	Operatore esperto amministrativo	1
	Pierluigi Piconese	Operatori Esperti tecnici	2
	Antonio Merico		
Istruttori	Stefania De Benedetto	Istruttori amministrativi	2
	Maria Francesca De Vita		
	Donato Pezzulla	Istruttore tecnico	1
	Maria Assunta Stefanelli	Istruttori di Polizia locale	3
	Giuseppe Greco		
	Stefania Stefanelli		
	Maria Filomena Guida	Istruttore contabile	1
	Alberto Antonio Capraro	Istruttori amministrativo - contabili	2
	Carla Fai		
Funzionari ed elevata qualificazione	Giuseppe Maschi	Funzionari tecnici	1
	Danila Imbriani	Funzionari contabili	1

Si dà atto che, rispetto alla situazione del personale in servizio al 31/12/2024, si è verificato il trasferimento della dipendente Carla Fai presso altro Ente tramite procedura ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI NEL TRIENNIO DI RIFERIMENTO 2025- 2027	
ANNO DI RIFERIMENTO	N. CESSAZIONI
2025	1
2026	1
2027	0

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Si dà atto che, come da deliberazione della G.C. n. 39 del 28/03/2025, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Tabella spesa personale prevista per il triennio 2025/2027

Calcolo limite di spesa per assunzioni DM 17.03.2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2024	
Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2023	VALORE 4.331	FASCIA d
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Detta		ANNI 2023	VALORE
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a)	637.759,47 I (I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a1)	645.396,88 I
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2021	3.134.854,04 I
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	3.309.139,89 I
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2023	3.107.753,88 I
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			3.183.915,94 I
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(b)	2.923.151,67 I
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(c)	21,82%
		(d)	27,20%
		(e)	31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI	
ENTE VIRTUOSO	
ENTE INTERMEDIO	
ENTE NON VIRTUOSO	

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f) 157.337,78 I
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1) 795.097,25 I
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h) 2024 28,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i) 180.711,13 I
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l) 0,00 I
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m) 180.711,13 I
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1) 826.108,01 I
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n) 795.097,25 I
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o) 2024 795.097,25 I

**SPESE DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2011/2013
E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA;
(ART. 1, COMMI 557, 557-BIS, 557-TER E 557-QUATER LEGGE 27 DICEMBRE
2006, N. 296)**

PROSPETTO DI CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE CC. 557 E SEGG.

N.	VOCI DI SPESA	2025	2026	2027
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato	434.300,00 €	426.100,00 €	412.600,00 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	4.200,00 €	4.200,00 €	4.200,00 €
3	Incarichi ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	0,00 €	0,00 €	0,00 €
4	Indennità varie personale a tempo indet.	77.767,51 €	69.325,00 €	69.325,00 €
6	straordinario	5.146,00 €	5.146,00 €	5.146,00 €
7	straordinario elettorale	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
8	diritti rogito	4.039,00 €	4.039,00 €	4.039,00 €
9	Indennità varie personale a tempo det.(risultato)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
10	convenzione segretario rimborso out (con oneri e irap)	42.980,00 €	42.980,00 €	42.980,00 €
11	convenzione anagrafe rimborso out (con oneri e irap)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12	Oneri contributivi a carico ente	151.231,49 €	147.671,97 €	146.071,97 €
13	Assegno nucleo familiare	124,00 €	124,00 €	124,00 €
14	IRAP amministratori	2.487,00 €	3.960,00 €	5.110,00 €
15	IRAP personale	43.838,00 €	42.365,00 €	41.215,00 €
16	INCARICHI	1.500,00 €	0,00 €	0,00 €
A	TOTALE	777.613,00 €	755.910,97 €	740.810,97 €
N.	VOCI A DETRARRE	2025	2026	2027
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	13.230,00 €	0,00 €	13.230,00 €
2	Spese per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	29.400,00 €	29.400,00 €	29.400,00 €
3	Spese per il personale in mobilità	19.395,00 €	19.395,00 €	0,00 €
4	Diritti di rogito segretario (con cpdel, no irap)	5.000,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €
5	INCENTIVI UTC	12.243,00 €	10.584,00 €	10.584,00 €
6	INCENTIVO PROG.SAI	7.938,00 €	0,00 €	0,00 €
7	INCENTIVO SGATE	2.572,40 €	0,00 €	0,00 €
8	Spese contributi previdenza complementare (fondo perseo)	600,00 €	600,00 €	600,00 €
9	Rimborsi personale in convenzione(segretario comunale)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
10	irap amministratori	2.487,00 €	3.960,00 €	5.110,00 €
11	rinnovi contrattuali art.1 c.557 L.296/2006	81.470,00 €	81.470,00 €	81.470,00 €
B	TOTALE A DETRARRE	174.335,40 €	150.409,00 €	145.394,00 €
C	SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2025-2027 (A - B)	603.277,60 €	605.501,97 €	595.416,97 €
	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013	612.891,75 €	612.891,75 €	612.891,75 €

**SPESA PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME DI
LAVORO FLESSIBILI
(Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010)**

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico): "A decorrere dall'anno 2011, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 662 dell'articolo della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per lo stesso anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 267/2000."

In forza della suddetta norma vengono stabiliti due distinti limiti di spesa per forme flessibili di lavoro,

ovvero:

- a) limite di spesa per personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni;
- b) limite di spesa per contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi (tirocini, stage), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio.

Per il Comune di Uggiano La Chiesa tale spesa risulta essere la seguente:

Descrizione	2009
TD, co.co.co., convenzioni	36.582,59
CFL, lavoro accessorio, ecc.	
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	36.582,59

TABELLA ASSUNZIONI - ANNO 2025					
N.	Area/Profilo	Spesa prevista	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura
1	Funzionario Tecnico E.Q. (ex Cat. D), Tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato	€ 19.046,01	Mobilità obbligatoria/ Concorso pubblico	3^ TECNICA	2025
2	Istruttore Amministrativo- contabile (ex Cat. C), Tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato	€ 16.512,11	Mobilità obbligatoria/Interpello per utilizzo elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del DecretoLeggen. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014	1^ AFFARI GENERALI	2025
3	Istruttore di Polizia Locale (ex Cat. C), Tempo parziale (24 ore settimanali) e determinato (3 mesi)	€ 5.727,79	Interpello per utilizzo elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014.	4^ POLIZIA LOCALE	2025
<i>Le spese riportate sono quelle previste nel bilancio di previsione 2025 – 2027 comprensive di oneri riflessi (CPDEL,TFR)e IRAP.</i> <i>Per le due assunzioni a tempo indeterminato, l'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."</i> <i>Ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D. Lgs. N. 165/2001, invece, le assunzioni a tempo determinato per un periodo non superiore a 12 mesi non sono subordinate alla c.d. "mobilità obbligatoria" ex art. 34 bis del medesimo decreto.</i>					

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI - ANNO 2025

a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non ricorre la fattispecie.

b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non ricorre tale fattispecie.

c) a seguito di internalizzazioni di attività: non ricorre tale fattispecie.

d) a seguito di dismissione di servizi: non ricorre tale fattispecie.

e) a seguito di potenziamento di servizi:

- per esigenze stagionali di rafforzamento dell'Area 4[^] - Polizia Locale, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Polizia Locale, Area degli Istruttori, a tempo parziale (24 ore settimanali) e determinato (3 mesi) attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014.

f) a causa di altri fattori interni:

- a seguito, a far data dal 16 febbraio 2025, del passaggio ad altra Amministrazione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, incardinata nell'Area 1[^] - Affari Generali/Ufficio Tributi, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001." Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico.

- a seguito della cessazione (per pensionamento) programmata per febbraio 2026 di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato, incardinata presso l'Area 3[^] - Tecnica, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato tramite concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001." Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico.

g) a causa di altri fattori esterni: non sussistono tali cause.

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2026:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non ricorre tale fattispecie.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non sono previste esternalizzazioni di servizi.
c) a seguito di internalizzazioni di attività: non si prevedono internalizzazioni di servizi.
d) a seguito di dismissione di servizi: non ricorre tale fattispecie.
e) a seguito di potenziamento di servizi: non ricorre la fattispecie.
f) a causa di altri fattori interni: eventuale conclusione della procedura di assunzione tramite concorso pubblico di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato da incardinare presso l'Area 3 [^] - Tecnica.
g) a causa di altri fattori esterni: non ricorre tale fattispecie.
STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI – ANNO 2027:
a) a seguito della digitalizzazione dei processi: non ricorre tale fattispecie.
b) a seguito di esternalizzazioni di attività: non sono previste altre esternalizzazioni di servizi.
c) a seguito di internalizzazioni di attività: non si prevedono internalizzazione di servizi.
d) a seguito di dismissione di servizi: non ricorre tale fattispecie.
e) a seguito di potenziamento di servizi: le risorse di bilancio ed i vigenti vincoli di spesa non consentono potenziamento di servizi mediante assunzione di ulteriore personale.
f) a causa di altri fattori interni: eventuali sostituzioni di personale per pensionamenti/cessazioni di altra natura che, ad oggi, non è possibile prevedere.
g) a causa di altri fattori esterni: non ricorre tale fattispecie.
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa Un'allocatione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocatione storica, può essere misurata in termini di: - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree; - modifica del personale in termini di livello/inquadramento.		
--	--	--

		NOTE
Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree		
2025	Già effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 19/07/2024.	Non si ravvisa, pertanto, tale necessità.
2026	/	Non si ravvisa tale necessità.
2027	/	Non si ravvisa tale necessità.
Modifica del personale in termini di livello/inquadramento		
2025	/	Non si ravvisa tale necessità.
2026	/	Non si ravvisa tale necessità.
2027	/	Non si ravvisa tale necessità.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno		
Premessa Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e delle scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.		
Soluzioni interne all'amministrazione		
2025	/	
2026	/	
2027	/	
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		
2025	Già effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 19/07/2024.	
2026	/	
2027	/	
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2025	/	

2026	/
2027	/
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)	
2025	/
2026	/
2027	/
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali	
2025	/
2026	/
2027	/
Soluzioni esterne all'amministrazione	
2025	- a seguito, a far data dal 16 febbraio 2025, del passaggio ad altra Amministrazione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, incardinata nell'Area 1^ - Affari Generali/Ufficio Tributi, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001." Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico. - a seguito della cessazione (per pensionamento) programmata per febbraio 2026, di n. 1 unità di

	Funzionario Tecnico, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato, incardinata presso l'Area 3[^] - Tecnica, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato tramite concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. <i>Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.</i>" Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico.
2026	Eventuale conclusione concorso pubblico per assunzione di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, da assegnare all'Area 3 [^] - Tecnica.
2027	/
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)	
2025	/
2026	/
2027	/
Ricorso a forme flessibili di lavoro	
2025	- per esigenze di rafforzamento dell'Area 4 [^] - Polizia Locale, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di Istruttore di Polizia Locale, Area degli Istruttori – ex cat. C, a tempo parziale (24 ore settimanali) e determinato (3 mesi) attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014.
2026	/
2027	/

Concorsi	
2025	- a seguito, a far data dal 16 febbraio 2025, del passaggio ad altra Amministrazione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, incardinata nell'Area 1^ - Affari Generali/Ufficio Tributi, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di istruttore amministrativo - contabile a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato attingendo agli elenchi degli idonei di cui all'art. 3 bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, predisposti dalla Provincia di Lecce in forza delle proprie competenze di cui al comma 88 della Legge 56/2014, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: "8. <i>Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.</i>" Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico. - a seguito della cessazione (per pensionamento) programmata per febbraio 2026 di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato, incardinata presso l'Area 3^ - Tecnica, si prevede l'assunzione di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato tramite concorso pubblico, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e nel caso di esito negativo della medesima procedura di mobilità obbligatoria. L'Amministrazione Comunale si avvale della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19 giugno 2019 (così come modificato dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, e

	ulteriormente modificato dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2025, n. 15), il quale testualmente recita: “8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.” .” Tale scelta è dovuta alla necessità di accelerare la procedura di reclutamento del personale, stante le carenze in organico.
2026	Eventuale conclusione concorso pubblico per assunzione di n. 1 unità di Funzionario Tecnico, a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, da assegnare all'Area 3^ - Tecnica.
2027	/
Stabilizzazioni	
2025	/
2026	/
2027	/

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

PRIORITA' STRATEGICHE

I principali fabbisogni formativi rilevati all'interno dell'Ente riguardano la necessità di adeguare le competenze in possesso dei dipendenti alle innovazioni tecnologiche e all'evoluzione normativa negli ambiti di intervento degli Uffici. Pertanto, le principali priorità strategiche da perseguire sono:

- garantire adeguati livelli di competenze rispetto alla evoluzione dei procedimenti di competenza dei relativi Settori;
- sviluppare le competenze digitali e garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.

RISORSE INTERNE DISPONIBILI: Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, nel triennio di riferimento saranno attivati corsi di formazione per il personale inerenti principalmente la formazione anticorruzione, la digitalizzazione e l'aggiornamento sui procedimenti in ragione di intervenute novità normative. Ad oggi e per il 2025, la formazione anticorruzione, ad esempio, è garantita attraverso

l'utilizzo di moduli online acquistati da soggetti privati.

RISORSE ESTERNE DISPONIBILI: Nel triennio 2025 – 2027, si punterà ad aumentare l'offerta di corsi in e- learning anche attraverso l'utilizzo della piattaforma informatica offerta dal Dipartimento della Funzione Pubblica “Syllabus”, piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle PA per sviluppare le competenze e rafforzare le amministrazioni e favorirne la fruizione da parte del personale, individualmente o in gruppo. La formazione in modalità FAD (Formazione A Distanza), modalità già ampiamente utilizzata nel Comune di Uggiano La Chiesa, permette ai dipendenti di usufruire dei corsi in modalità autonoma e autogestita, così da garantire una migliore organizzazione del proprio tempo lavoro. Si continuerà ad agevolare la formazione dei dipendenti “in presenza” attraverso la partecipazione a corsi/giornate formative organizzate anche da altri soggetti pubblici (Prefettura, Provincia) e/o da soggetti privati.

Il Comune di Uggiano La Chiesa, altresì, aderisce all'AIF, Associazione Intercomunale Formazione per i dipendenti e amministratori degli Enti Locali.

MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO ALLA QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

È garantita pari opportunità di partecipazione alla formazione a tutto il personale in servizio, sulla base delle esigenze segnalate via via dai Responsabili di Settore. A tale scopo, i Responsabili dovranno produrre al Responsabile del Servizio Personale le richieste di adesione alle attività formative ritenute di interesse per sé e per i dipendenti assegnati.

La formazione sarà espletata mediante la partecipazione, durante l'orario di lavoro, a convegni e seminari organizzati da Enti pubblici o privati o ad attività di formazione e-learning, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

L'attestazione di avvenuta partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente piano, dovranno essere trasmesse all'Ufficio personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti interessati.

OBIETTIVI E RISULTATI ATTESI

QUALI: Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

IN CHE MISURA: tutti i dipendenti potranno partecipare ad attività formative di volta individuate, nei limiti delle risorse previste allo scopo in bilancio, in relazione alle mansioni e agli ambiti di lavoro di interesse dei vari Settori Comunali.

IN CHE TEMPI: l'orizzonte del presente piano di formazione è il triennio 2025-2027.