

Comune di San Donaci

Provincia di Brindisi



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 -2027

(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n.80)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 29/04/2025

Indice

PREMESSA	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO.....	5
1.1 Analisi del contesto esterno.....	5
1.2 Analisi del contesto interno.....	42
1.2.1 Organigramma dell'Ente	54
1.2.2 La mappatura dei processi.....	63
2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	63
2.1 Valore pubblico.....	63
2.2. Performance.....	64
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	77
2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione	77
2.3.2 Sistema di gestione del rischio	83
2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	85
2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ...	114
2.3.5 Programmazione della trasparenza	115
3.1 SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	115
3.1.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente.....	115
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	115
3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	119
3.2.1 Organizzazione del lavoro agile	120
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	136
3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	136
3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale	150
4. MONITORAGGIO	159

ALLEGATO 1 - CATALOGO DEI PROCESSI DELL'AMMINISTRAZIONE

ALLEGATO 2 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE CON AGGIORNAMENTO

ALLEGATO 3 – OBIETTIVI DI SALUTE DIGITALE

ALLEGATO 4 – PROPOSTA CODICE DI COMPORTAMENTO DIPENDENTI COMUNALI

PREMESSA

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

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

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

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

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

modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsioni, entro 30 gg dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

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

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

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

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il **Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 23/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 23/12/2024.**

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Comune di San Donaci
Sede legale	Piazza Pompilio Faggiano – 72025 San Donaci (BR)
Regione	Puglia
Codice ISTAT	074013
C.F.	80001990748
P. IVA	01432100749
Codice Univoco per fatture elettroniche	UF8MQK
Centralino	+39 0831.631211
E-mail istituzionale	info@comune.sandonaci.br.it
PEC	info@pec.sandonaci.net
Sito istituzionale	https://www.comune.sandonaci.br.it/
Sindaco	Giancarlo Miccoli
Numero dipendenti al 31/12/2024	24
Numero abitanti al 31/12/2024	6079

1.1 Analisi del contesto esterno

Al fine di avviare un'analisi sul contesto esterno per il presente PIAO 2025-2027 si intende far riferimento agli indicatori di BENESSERE EQUO E SOLIDALE.

A partire dal 2010 l'Istat ha avviato il progetto Bes per la misurazione del Benessere Equo e Sostenibile. L'Istat, insieme ai rappresentanti delle parti sociali e della società civile, ha sviluppato un approccio multidimensionale per misurare il "Benessere equo e sostenibile" (Bes) con l'obiettivo di integrare le informazioni fornite dagli indicatori sulle attività economiche con le fondamentali dimensioni del benessere, corredate da misure relative alle diseguaglianze e alla sostenibilità. Sono stati individuati 12 domini fondamentali in cui è suddiviso il set di 152 indicatori per la misura del

¹ Si riportano di seguito i dodici domini considerati:

- 1 Salute
- 2 Istruzione e formazione
- 3 Lavoro e conciliazione tempi di vita
- 4 Benessere economico
- 5 Relazioni sociali

benessere in Italia.

Ogni anno l'ISTAT pubblica il Rapporto Bes, in cui si analizza l'evoluzione recente, l'andamento di più lungo periodo e le disuguaglianze.

Per una parte degli indicatori Bes è possibile il confronto con la media Ue27, utile per individuare la posizione dell'Italia nel contesto europeo evidenziando così ulteriori criticità o punti di forza.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), riconoscendo nelle forti disparità territoriali, di genere e generazione un ostacolo alla coesione e alla crescita, ha inserito negli obiettivi trasversali alle sei missioni la riduzione di questi divari.

Le analisi svolte dall'ISTAT consentono di far luce anche sulle disuguaglianze sociali intersezionali, ovvero quelle disparità che colpiscono sottogruppi specifici della popolazione, incidendo profondamente sulla qualità della vita delle persone coinvolte, ma che diventano evidenti solo quando si considerano le intersezioni tra più vulnerabilità come ad esempio genere, età, istruzione e territorio.

ANALISI NAZIONALE – RAPPORTO BES 2024

Dall'ultimo rapporto BES emerge a livello territoriale che persistono forti disuguaglianze.

Le regioni del Nord hanno valori di benessere superiori alla media nazionale, mentre il Mezzogiorno presenta ancora situazioni di marcato svantaggio, soprattutto nei domini lavoro e conciliazione dei tempi di vita e relazioni sociali.

La maggior parte degli indicatori mostrano, inoltre, uno svantaggio femminile. Le donne restano fortemente penalizzate nel mercato del lavoro, sia sugli indicatori quantitativi che su quelli qualitativi. Il tasso di occupazione è marcatamente più basso, mentre sono più elevati sia il tasso di mancata partecipazione al lavoro, sia l'incidenza del part-time involontario. Per le peculiarità della struttura occupazionale maschile, gli uomini presentano invece un tasso maggiore di infortuni sul lavoro mortali e di inabilità permanente.

Considerare gli indicatori per titolo di studio è fondamentale alla luce del legame profondo tra istruzione e qualità della vita. Avere un alto livello di istruzione significa godere di più elevati livelli di benessere e di una maggiore protezione dalle vulnerabilità date dalla combinazione di più fattori discriminanti. L'investimento in capitale umano è uno dei principali fattori di protezione dalle difficoltà economiche. Il rischio di povertà dei laureati è più che dimezzato rispetto al totale della popolazione. Il disagio economico è poi molto differenziato sul territorio perché il rischio di povertà è minimo tra i laureati residenti al Nord e massimo tra i residenti al Mezzogiorno con bassa istruzione.

Le disuguaglianze regionali

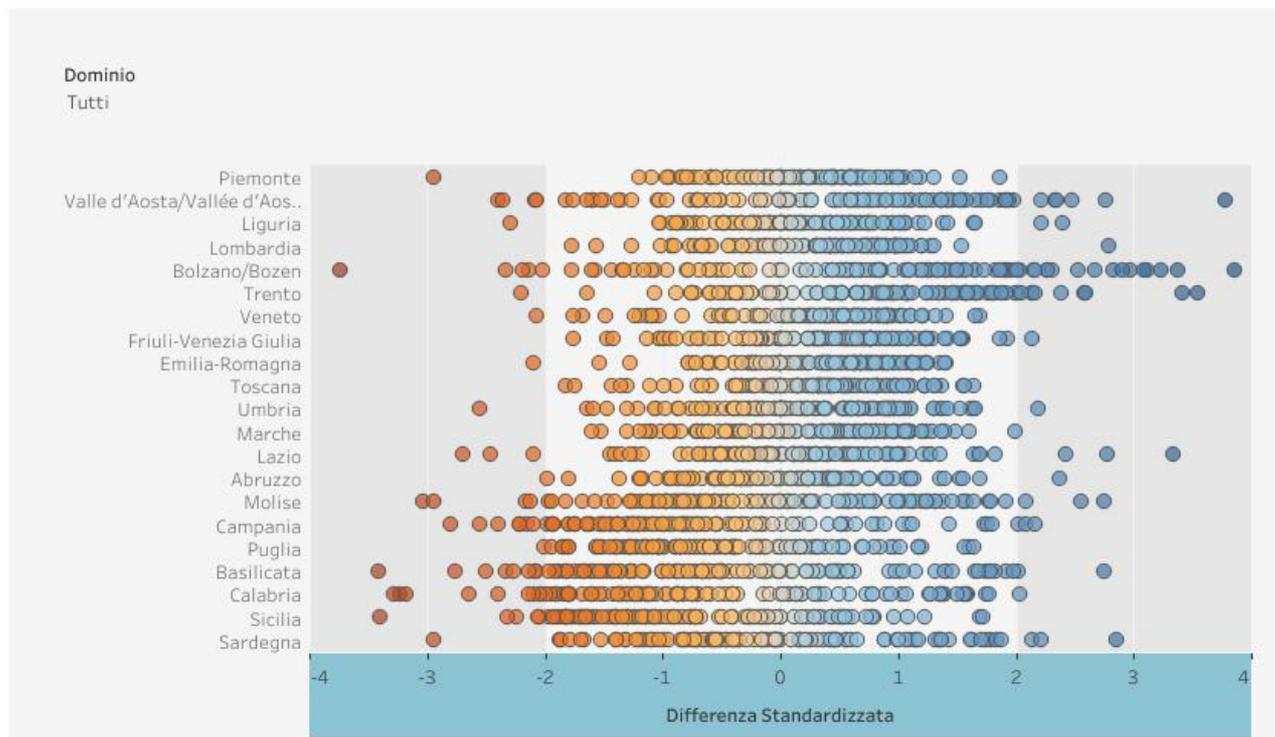
-
- 6 Politica e istituzioni
 - 7 Sicurezza
 - 8 Benessere soggettivo
 - 9 Paesaggio e patrimonio culturale
 - 10 Ambiente
 - 11 Innovazione, ricerca e creatività
 - 12 Qualità dei servizi

Analizzare le differenze di benessere tra territori in un paese dalla complessa e variegata geografia come l'Italia è rilevante per comprendere le criticità o le potenzialità di sviluppo e per orientare le politiche pubbliche.

L'Ue si pone fra i principali obiettivi quello di ridurre il divario tra i livelli di sviluppo delle sue regioni, così da promuoverne uno sviluppo armonioso e rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale.

Tale obiettivo è perseguito attraverso la politica di coesione, che è la principale politica di investimento dell'Ue con la finalità di modifica strutturale dei contesti economici dei territori. Il riferimento territoriale specifico sono quindi le regioni e i relativi confini.

Le disparità territoriali nei livelli di benessere delle regioni rispecchiano la mancata convergenza nei livelli di sviluppo e vedono in una posizione di generale vantaggio le regioni del Nord, che si addensano sopra il valore medio nazionale (a destra nella figura), mentre quelle del Mezzogiorno si trovano al di sotto (a sinistra nella figura).



Per tutte le regioni del Nord e per la Toscana almeno il 60% degli indicatori presenta valori superiori alla media Italia, con punte di circa il 75% per il Veneto e le province autonome di Bolzano e Trento. Per tutte le altre regioni del Centro almeno la metà degli indicatori ha valori superiori al dato nazionale. Per le regioni del Mezzogiorno, invece, la percentuale di indicatori con valori migliori del dato nazionale è sempre inferiore al 50%, benché vi siano importati distinzioni, con la quota che è superiore al 40% in Abruzzo, Molise e Sardegna mentre in Campania, Puglia e Sicilia arriva al massimo al 25%.

Lo svantaggio del Mezzogiorno è più marcato nei domini salute, istruzione e formazione, paesaggio e patrimonio culturale e, in particolar modo, nei domini lavoro e conciliazione dei tempi di vita e relazioni sociali. Per quanto riguarda il lavoro, ad esempio, in Campania, Basilicata, Calabria e

Sicilia tutti o quasi tutti gli indicatori registrano valori inferiori alla media nazionale, mentre in Piemonte e Lombardia sono tutti sopra la media; per le relazioni sociali in Campania, Puglia e Sicilia si riscontrano sempre valori più bassi del dato medio, mentre nelle due province autonome di Bolzano e Trento, in Veneto e Emilia-Romagna i valori sono tutti più alti del valore Italia.

Nei domini politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettivo, ambiente, innovazione, ricerca e creatività invece il quadro è geograficamente meno polarizzato. In particolare per il dominio sicurezza la maggior parte degli indicatori delle regioni del Mezzogiorno (a esclusione di Campania e Puglia) ha valori migliori rispetto alla media nazionale, invece Emilia-Romagna, ma soprattutto Lombardia e Lazio, presentano dati molto più negativi. Per quanto riguarda il benessere soggettivo, non emerge uno schema territoriale definito, con la Lombardia e la Calabria che hanno tutti gli indicatori su livelli migliori rispetto alla media nazionale, mentre Umbria, Marche, Puglia e Sicilia non ne hanno nessuno. In relazione al dominio innovazione ricerca e creatività, per tutte le regioni del Mezzogiorno la maggior parte degli indicatori registra valori inferiori alla media nazionale, ma in questo caso lo stesso accade anche per Piemonte, Liguria, Umbria e Marche, mentre per Lombardia e Lazio cinque indicatori su sei sono sopra la media. Analizzando i valori che maggiormente si discostano dalla media, si possono evidenziare i punti di forza e di debolezza tra le varie regioni. Nel complesso i valori più alti si concentrano per la maggior parte proprio nelle due province autonome di Trento e Bolzano.

Al contrario, i valori più bassi sono più dispersi tra le regioni, benché si concentrino in particolar modo nel Mezzogiorno.

LA REGIONE PUGLIA ANNO 2024.

L'Istat diffonde la seconda edizione dei 20 report BesT, che delineano i profili di benessere equo e sostenibile dei territori, per ciascuna regione italiana – e per le rispettive province - a partire dalla lettura integrata degli indicatori del Bes dei territori (edizione 2024).

Ciascun report analizza la regione e le sue province evidenziando i divari rispetto all'Italia, i punti di forza e di debolezza, oltre alle evoluzioni recenti.

Inoltre, tre focus tematici approfondiscono il quadro nei domini Benessere economico, Paesaggio e patrimonio culturale, Innovazione, ricerca e creatività con nuove misurazioni e analisi sulle condizioni economiche degli individui, sulla dotazione e fruizione di musei e biblioteche, sull'offerta di servizi comunali online per le famiglie.

Quest'anno ai report regionali si aggiunge anche un 21-esimo report, già pubblicato, che approfondisce e confronta i profili di benessere delle 14 città metropolitane.

I report BesT 2024, con i dati, i metadati e gli strumenti di esplorazione e visualizzazione interattiva degli indicatori BesT sono disponibili sul sito web dell'Istat, alla pagina del Bes dei Territori.

Sintesi dei principali risultati

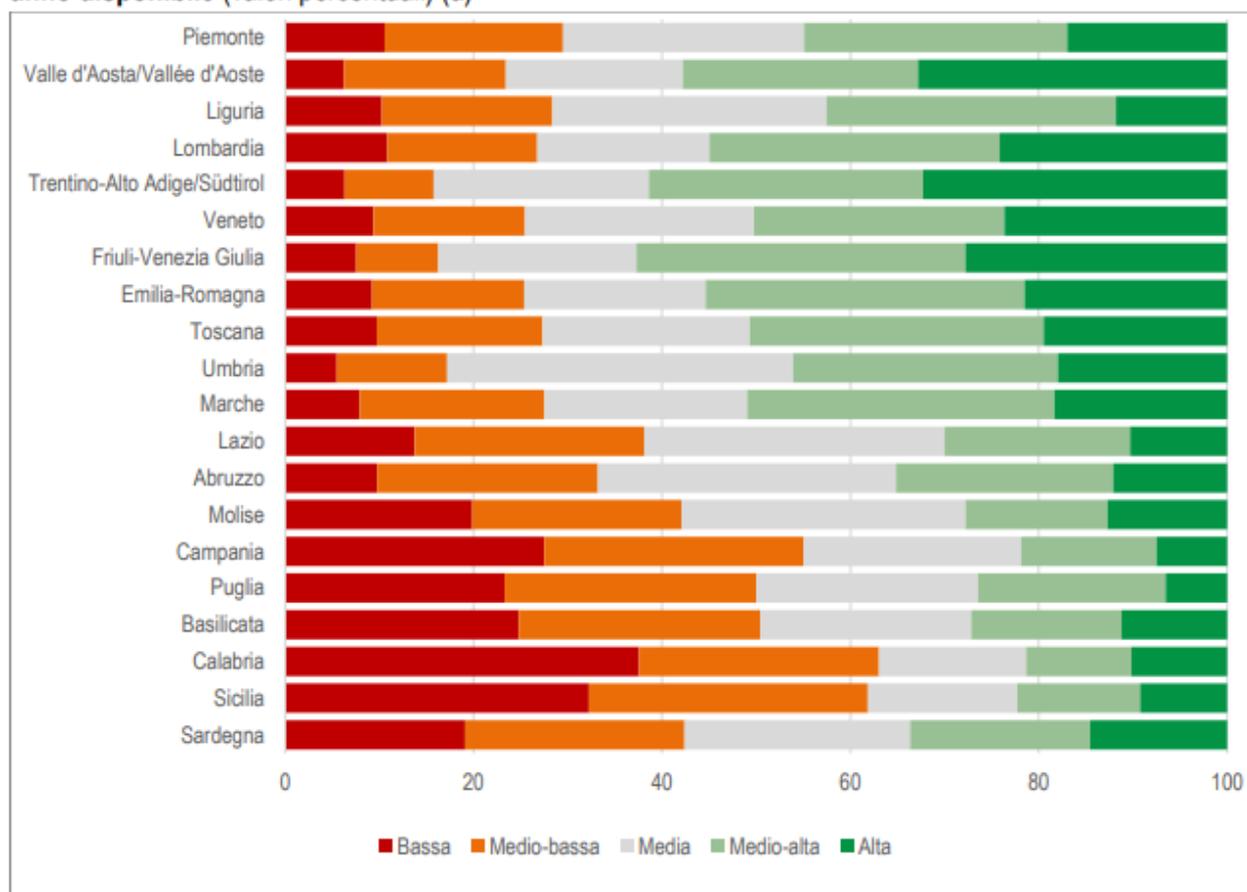
Il quadro d'insieme

La Puglia presenta livelli peggiori di benessere rispetto al complesso delle province italiane valutate sugli 11 domini del Bes dei territori. Infatti, considerando le distribuzioni di 64 indicatori provinciali

in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta) nell'ultimo anno disponibile, solo il 26,4 per cento delle misure colloca le province pugliesi nelle due classi alta e medio-alta, una frequenza in linea con quella della ripartizione (26,2 per cento) ma decisamente inferiore rispetto a quella dell'Italia (41,8 per cento).

Come tutte le regioni del Mezzogiorno, la Puglia presenta livelli di benessere relativo inferiori a quelli rilevati nelle regioni del Nord e del Centro Italia, poiché le rispettive province si collocano nelle classi bassa e medio-bassa per la maggioranza delle misure disponibili (50,0 per cento). Nel confronto con le altre regioni del Mezzogiorno la Puglia, insieme alla Basilicata, mostra un profilo intermedio: il quadro è migliore rispetto a quello di Calabria, Campania e Sicilia, ma peggiore in confronto alle altre regioni.

Figura 1.1 - Distribuzione degli indicatori provinciali per classe di benessere relativo e regione - Ultimo anno disponibile (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

(a) Le percentuali di ciascuna regione si riferiscono ai posizionamenti delle relative province per il complesso degli indicatori.

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

Taranto è la provincia più svantaggiata della regione, con la quota maggiore di posizionamenti nelle classi bassa e medio-bassa (62,9 per cento) e la quota minore di posizionamenti nelle classi alta e medio-alta (15,6 per cento).

Bari e Barletta-Andria-Trani invece sono le province meno sfavorite, la prima con la quota più bassa di posizionamenti nelle classi di coda (34,3 per cento) e la seconda con la frequenza più alta nelle classi di testa (40,4 per cento).

Dal confronto tra i domini del Benessere, emerge un quadro critico per le province pugliesi nei domini Benessere economico con l'86,2 per cento delle misure nella classe bassa e medio-bassa e solo il 3,4 nelle classi alta e medio-alta, Paesaggio e patrimonio culturale, dove tutti e tre gli indicatori si collocano nelle ultime due classi e Innovazione, ricerca e creatività con il 79,2 per cento delle misure nelle classi bassa e medio-bassa e il 12,5 per cento nelle classi alta e medio-alta.

Gli svantaggi più significativi in questo dominio riguardano la mobilità dei laureati italiani (25-39 anni), che conferma le difficoltà della Puglia di attrarre e trattenere capitale umano giovane e qualificato: nel 2022, a fronte di un saldo nazionale negativo (con una perdita verso l'estero di 4,5 giovani laureati per mille residenti di pari età e livello di istruzione), l'indicatore in regione registra una perdita verso l'estero e verso le altre regioni italiane di 33,2 giovani laureati per mille.

1 Gli indicatori sono aggiornati all'ultimo anno di riferimento reso disponibile dalle fonti alla data del 20 giugno 2024.

Scendendo al livello provinciale, che tiene conto anche dei flussi interprovinciali, il saldo è negativo per tutti i territori pugliesi, ma la penalizzazione è più accentuata nella provincia di Foggia (-52,0 per mille) e più contenuta nella città metropolitana di Bari (-17,7 per mille), quasi la metà del valore regionale. Un ulteriore elemento di criticità emerge dal settore culturale: nel 2021 la percentuale di addetti nelle unità locali di imprese attive nel settore culturale è dell'1,0, a fronte di un valore medio-Italia del 1,6 per cento. Inoltre, la bassa propensione alla brevettazione rappresenta un altro limite significativo: in Puglia si registrano 20,2 domande per milione di abitanti, a fronte di una media-Italia di 102,9. La propensione alla brevettazione è più alta nella provincia di Lecce (30,7) e molto più modesta a Foggia (3,3).

Al contrario, i maggiori punti di forza si concentrano nel dominio Sicurezza, con il 698,5 per cento degli indicatori nelle classi di benessere relativo alta e medio-alta e il 13,9 nelle classi bassa e medio-bassa. Nel 2022 gli indicatori regionali relativi alle denunce di reati predatori, in calo rispetto al 2019, si collocano su livelli più bassi della media-Italia. In particolare le denunce di rapina (27,6 ogni 100 mila abitanti) e di borseggio (42,0 ogni 100 mila abitanti) sono nettamente inferiori alla media di ripartizione (rispettivamente 34,5 e 61,6 ogni 100 mila) e alla media-Italia (rispettivamente 43,5 e 219,1 ogni 100 mila). Le denunce di furto, pari a 156,4 ogni 100 mila abitanti, sono invece superiori alla media del Mezzogiorno (131,8) ma comunque inferiori alla media-Italia. Anche per gli indicatori del dominio Ambiente le province pugliesi riportano buoni risultati, con il 44,4 per cento degli indicatori provinciali nelle classi alta e medio-alta e il 27,8 per cento di posizionamenti nelle due classi di coda. In particolare si rileva un relativo vantaggio per la maggiore incidenza di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili (56,4 per cento in Puglia e 30,7 per cento in Italia) e di aree protette (24,5 per cento in Puglia e 21,7 per cento in Italia) e la minore quantità di rifiuti urbani prodotti (467 kg per abitante in Puglia e 492 kg per abitante in Italia).

Le condizioni economiche degli individui

La distribuzione del reddito disponibile equivalente (elaborato a partire dal sistema Integrato dei registri) segnala per la Puglia livelli inferiori a quelli nazionali: nel 2022, il 50 per cento degli individui residenti in famiglia dispone di almeno 14.400 euro annui, a fronte di un valore di 17.500 euro per

l'Italia e di 13.600 euro per il Mezzogiorno. La città metropolitana di Bari ha il livello di reddito più elevato (15.200 euro) e la maggiore disuguaglianza economica tra gli individui che vi risiedono, la provincia di Barletta-Andria-Trani il più basso (12.900 euro) e la disuguaglianza più contenuta della regione.

Musei e biblioteche

La Puglia dispone di 131 strutture culturali tra musei, aree archeologiche e monumenti, pari al 3,0 per cento delle 4.416 strutture censite in Italia nel 2022. Circa due terzi dei musei della Puglia si trovano nelle province di Bari, Lecce e Foggia, che nel complesso attraggono oltre la metà dei visitatori della regione. La provincia di Barletta-Andria-Trani, con solo il 13,7 per cento delle strutture museali della regione, spicca per la sua capacità attrattiva (29,5 per cento dei visitatori complessivi a livello regionale). Le province di Brindisi e Taranto registrano la maggiore presenza di visitatori stranieri (rispettivamente 47,1 e 36,5 per cento). La rete di 294 biblioteche pubbliche e private, che nel 2022 rappresentano il 3,6 per cento del totale nazionale, è presente nel 70,4 per cento dei comuni pugliesi e serve un bacino di utenza potenziale di quasi 3,5 milioni di residenti. Le biblioteche della provincia di Lecce, il 27,2 per cento della regione, sono tra le più organizzate e più frequentate della regione.

I servizi comunali online per le famiglie

Nel 2022, il 63,5 per cento dei Comuni pugliesi gestisce interamente online l'iter per l'accesso ad almeno un servizio per le famiglie; la quota risulta più che raddoppiata rispetto al 2018 (anno della precedente rilevazione), ed è superiore di 10 punti percentuali rispetto al valore medio dell'Italia e di quasi 21 punti percentuali rispetto al valore del Mezzogiorno. Nessuna provincia pugliese si colloca sotto il valore medio nazionale e il massimo si registra nella provincia di Brindisi (84,6 per cento dei comuni). Anche il numero di servizi è superiore alla media nazionale: il 44,5 per cento dei Comuni pugliesi offre interamente online da uno a tre servizi, con un divario di circa 6 punti percentuali rispetto all'Italia (38,3 per cento). Le tipologie di servizi più frequenti sono: i certificati anagrafici (34,8 per cento in Puglia, 24,6 per cento in Italia), i servizi di mensa scolastica (31,9; 26,5), la tassa sui rifiuti solidi urbani (23,1; 14,4).

ANALISI DOMINIO PER DOMINIO

Nella sezione si offre, dominio per dominio, una lettura d'insieme dei vantaggi e degli svantaggi rilevati dagli indicatori territoriali nel confronto con l'Italia e con il Mezzogiorno.

SALUTE

Nell'ultimo anno disponibile il profilo della Puglia nel dominio Salute non si discosta in modo rilevante dalla media-Italia; emerge, rispetto all'anno precedente, la penalizzazione anche nella mortalità evitabile, cresciuta nell'ultimo anno anche per effetto della pandemia da Covid-19, pur con un tasso più basso della media del Mezzogiorno.

La regione presenta risultati meno critici rispetto alla ripartizione di appartenenza anche per la speranza di vita alla nascita, la mortalità per tumore e la mortalità infantile, ma è leggermente più penalizzata per la mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65+).

Tra le province, per tutti gli indicatori del dominio, persistono divari talvolta anche molto ampi. I territori più svantaggiati rimangono più penalizzati anche della media-Italia. Viceversa, le province

con i valori migliori nella regione superano sempre il confronto con la media nazionale. All'interno della regione Foggia e Taranto risultano più svantaggiate perché riportano i valori peggiori; al contrario Bari si distingue riportando i valori migliori.

Nel 2023, la speranza di vita alla nascita in Puglia (82,8 anni) non ha del tutto recuperato il calo dovuto alla pandemia da Covid-19 ed è di poco inferiore al valore nazionale (-0,3 anni).

L'indicatore varia tra 82,4 anni di Brindisi e 83,4 anni di Bari.

Tra le province il peggioramento più accentuato si osserva a Lecce (- 0,4 anni), che comunque si mantiene poco al di sopra della media-Italia insieme a Barletta-Andria-Trani. Quest'ultima è l'unica in controtendenza con un aumento di 0,3 anni di speranza di vita alla nascita.

La Puglia, come il Mezzogiorno, è penalizzata per la mortalità evitabile delle persone tra 0 e 74 anni (20,3 per 10 mila residenti; 1,1 punti sopra il dato nazionale). Il tasso supera quello nazionale in quasi tutte le province, tranne a Brindisi e Lecce, e raggiunge il valore più alto a Taranto (22,4 per 10 mila). In questa provincia, oltre che a Bari e Foggia, si rileva anche un peggioramento rispetto al 2019 decisamente più intenso di quello medio nazionale (almeno 5 punti in più).

La regione è svantaggiata anche per la mortalità per incidenti stradali nella fascia 15-34 anni, con un tasso nel 2022 pari a 0,9 per 10 mila, a fronte di 0,7 nel Mezzogiorno e in Italia.

Rispetto al 2019, il tasso aumenta maggiormente a Taranto e Foggia.

In quest'ultima provincia raggiunge il valore più elevato (1,5 per 10 mila), superando di 0,6 punti la media regionale e di 1,2 punti il valore di Bari, unico territorio in cui nell'ultimo anno il valore è più basso del 2019. Non si evidenzia invece una maggiore penalizzazione della Puglia per il tasso di mortalità infantile (2,7 morti per 1.000 nati vivi nel 2021), che è in linea con l'Italia e più basso che nel Mezzogiorno (3,2 per mille).

Nello stesso anno anche i tassi di mortalità per tumore tra le persone di 20-64 anni (8,2 per 10 mila) e di mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso delle persone di 65 anni e più (33,6 per 10 mila) sono sostanzialmente in linea con il dato nazionale, sebbene il secondo peggiore rispetto al 2019, in controtendenza con la media-Italia, soprattutto a Lecce.

La mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più) assume il valore più alto a Bari (37,6 per 10 mila), l'unico territorio della regione con un valore più critico della media-Italia. Il tasso regionale di mortalità per tumore è stabile rispetto al periodo pre-pandemico, ma le province presentano variazioni disomogenee per verso e per intensità.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Quasi tutti gli indicatori del dominio posizionano la Puglia su livelli di benessere inferiori alla media nazionale. Le uniche eccezioni riguardano la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni, superiore al valore nazionale, e il tasso di passaggio all'università dei neodiplomati, in linea con il dato del Paese nel suo complesso.

All'interno della regione permangono differenze più o meno marcate e i divari più ampi restano quelli, già evidenziati, per i livelli di istruzione.

Bari e Lecce continuano a detenere il maggior numero di risultati migliori (, mentre sul versante opposto si distinguono di nuovo negativamente Foggia e Barletta-Andria-Trani. Analogamente a

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

In termini standardizzati, gli svantaggi maggiori riguardano la quota di persone di 25-64 anni con almeno il diploma, che nel 2023 in Puglia è pari al 55,7 per cento (9,8 punti percentuali al di sotto della media nazionale, pari al 65,5 per cento) e di 2 punti percentuali più bassa del Mezzogiorno (57,7 per cento); nello stesso anno anche la quota di persone di 25-39 anni laureate o in possesso di altri titoli terziari (22,9 per cento), è inferiore di 7,1 punti percentuali al dato nazionale e di 1,5 punti percentuali a quello del Mezzogiorno. Entrambi gli indicatori registrano rispetto al 2019 un aumento più accentuato della media nazionale; per la quota di persone con almeno il diploma, si evidenzia un incremento più marcato. Un miglioramento in Puglia rispetto al 2019 è segnalato dal calo della percentuale di giovani che non lavorano e non studiano (NEET), che scende al 22,2 per cento nel 2023 (6,1 punti percentuali più alta che in Italia), e dalla crescita della partecipazione alla formazione continua, che tuttavia resta indietro rispetto all'Italia (11,6 per cento) attestandosi all'8,5 per cento. Risultati peggiori dei valori nazionali si osservano anche per le quote di studenti di terza media con competenze non adeguate in italiano (41,3 per cento; 2,8 punti percentuali in più della media-Italia) e in matematica (49,6 per cento; 5,4 punti in più della media-Italia), e per la percentuale di bambini di 0-2 anni che nel 2022 hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia, pari all'11,6 per cento in Puglia, 5,2 punti percentuali più bassa della media-Italia, ma +3,1 punti percentuali più alta della media Mezzogiorno. La posizione della regione è meno critica per quanto riguarda il tasso di passaggio all'università con il 52,8 per cento dei neodiplomati del 2022 che si sono iscritti all'università nello stesso anno, una quota sostanzialmente in linea con la media nazionale e superiore alla media del Mezzogiorno (47,4 per cento). La Puglia assume una posizione migliore sia della media-Italia sia del Mezzogiorno solo per la partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (97,3 per cento nel 2023).

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

Province REGIONE Ripartizione	02-01		02-02		02-03		02-04		02-05	
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		Passaggio all'università (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	7,7		96,3		51,6	..	16,3	..	55,0	
Bari	11,6		98,3		62,0	..	28,0	..	52,2	
Taranto	13,2		96,9		52,7	..	17,9	..	49,5	
Brindisi	14,1		97,8		53,0	..	21,6	..	48,3	
Lecce	15,2		97,1		56,1	..	22,5	..	55,2	
Barletta-Andria-Trani	6,8		96,6		47,8	..	26,0	..	56,0	
PUGLIA	11,6		97,3		55,7		22,9		52,8	
Mezzogiorno	8,5		96,8		57,7		24,4		47,4	
Italia	16,8		94,0		65,5		30,0		51,7	

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

Province REGIONE Ripartizione	02-06		02-07		02-08		02-09	
	Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		Partecipazione alla formazione continua (b)		Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019
Foggia	26,7	..	6,6	..	57,9		46,8	
Bari	18,6	..	10,1	..	46,7		39,4	
Taranto	28,5	..	7,7	..	52,4		42,8	
Brindisi	21,7	..	7,6	..	52,9		44,5	
Lecce	20,4	..	9,7	..	43,9		36,2	
Barletta-Andria-Trani	21,7	..	6,0	..	48,7		42,5	
PUGLIA	22,2		8,5		49,6		41,3	
Mezzogiorno	24,7		8,7		56,0		45,6	
Italia	16,1		11,6		44,2		38,5	

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Valori percentuali.

(c) Tasso specifico di coorte.

La città metropolitana di Bari si distingue perché presenta risultati meno critici tra i territori pugliesi per cinque indicatori. Lecce è la provincia con la maggiore partecipazione di bambini di 0-2 anni ai servizi comunali per l'infanzia (15,2 per cento, inferiore alla media-Italia) e con le quote più basse di studenti di terza media che nel 2023 non raggiungono la sufficienza in matematica o in italiano (43,9 e 36,2 per cento rispettivamente, valori meno critici di quelli nazionali). Barletta-Andria-Trani è la provincia con il più elevato tasso di passaggio all'università nel 2022 (56,0 per cento, oltre 4 punti percentuali in più della media del Paese). Nella provincia di Foggia si registrano i risultati peggiori in termini di benessere per la gran parte degli indicatori del dominio, ad eccezione della fruizione dei

servizi per l'infanzia, della quota di persone con almeno il diploma e della formazione continua, che raggiungono il minimo nella provincia di Barletta-Andria-Trani (rispettivamente 6,8 per cento, 47,8 per cento, 6,0 per cento), e del passaggio all'università, che tocca il valore più basso nella provincia di Brindisi (48,3 per cento).

LAVORO E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

Nell'ultimo anno disponibile, tutti gli indicatori del dominio registrano per la Puglia livelli di benessere inferiori alla media nazionale, ma leggermente migliori o in linea con la media del Mezzogiorno.

All'interno della regione si confermano le ampie differenze territoriali già osservate: anche le province caratterizzate dai risultati migliori si mantengono sempre in una posizione lievemente peggiore della media- Italia, tranne per il tasso di infortuni mortali e inabilità permanente. Taranto è la più svantaggiata, riportando i peggiori risultati per 5 indicatori su 6 mentre Bari ha i migliori valori regionali per 4 misure.

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

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Valori percentuali.

(c) Per 10.000 occupati.

(*) Dati provvisori.

In Puglia, nel 2023, il tasso di occupazione delle persone tra i 20 e i 64 anni è pari al 54,7 per cento, 11,6 punti percentuali in meno della media-Italia, ma quasi 3 punti più alto del valore del Mezzogiorno. In confronto ai livelli medi nazionali, la Puglia è svantaggiata anche per il tasso di

occupazione giovanile (-6,7 punti percentuali) e per il tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (+11,3 punti percentuali), che sono però migliori del Mezzogiorno, con differenze rispettivamente di +3,3 e -7,3 punti percentuali. Nel 2022, fatte pari a 100 le 312 giornate di lavoro teoriche di un dipendente occupato con continuità durante l'anno, la quota di giornate retribuite ai dipendenti pugliesi assicurati Inps è il 72,7 per cento, valore in linea con il Mezzogiorno, ma decisamente inferiore a quello nazionale (78,3 per cento).

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

BENESSERE ECONOMICO

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

Nella regione, come in Italia, tutti gli indicatori evidenziano avanzamenti in confronto ai livelli precedenti la crisi pandemica, ma i progressi non sono mai sufficienti a ridurre il gap con l'Italia (Tavola 2.4). Gli avanzamenti tra il 2019 e il 2022, in termini standardizzati, sono generalmente più contenuti di quelli delle medie di confronto e riguardano tutti i territori pugliesi, tranne Brindisi e Taranto, dove il tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie è in peggioramento. Taranto, peraltro, mostra i progressi generalmente più ridotti per gli altri indicatori. Nell'ultimo anno lo svantaggio più di rilievo della regione rispetto all'Italia riguarda la retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti assicurati Inps, che nel 2022 ammonta a 16.942 euro (al lordo Irpef), 5.866 euro in meno della media italiana.

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Euro.

(c) Valori percentuali.

(*) Sud.

Un ampio divario si rileva anche per la stima aggregata del reddito lordo disponibile delle famiglie, che nel 2022 in Puglia ammonta in media a 16.242 euro per residente, ed è circa 4.487 euro più basso del valore nazionale ma quasi 180 euro più alto rispetto al Mezzogiorno. L'incremento osservato rispetto al 2019 a livello regionale (+1.529 euro; +10,4 per cento) è di poco inferiore a quello del Mezzogiorno (+1.629 euro; +11,0 per cento), ma supera quello nazionale in termini relativi (+1.824; +9,5 per cento). L'indicatore evidenzia la condizione più sfavorita di Foggia e Taranto con meno di 15.000 euro pro-capite nel 2022. Anche l'importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici nel 2022 in Puglia (17.631 euro) è inferiore alla media italiana (-2.681 euro). Rispetto al 2019, l'indicatore aumenta in tutte le province pugliesi, seppure in misura più contenuta che a livello nazionale, mentre la percentuale di pensionati con reddito inferiore ai 500 euro lordi mensili presenta una diminuzione in Puglia (-1, 2 punti percentuali) in linea con quella nazionale ma molto variabile fra le province.

RELAZIONI SOCIALI

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

Nel 2021 la diffusione delle organizzazioni non profit in Puglia (48,3 ogni 10 mila abitanti) risulta leggermente inferiore rispetto al Mezzogiorno (49,8) e decisamente più bassa che in Italia (61,0).

A livello provinciale l'indicatore è compreso tra il minimo di Barletta-Andria-Trani (41,6) e il massimo di Lecce (53,4), la provincia pugliese meno distante dalla media nazionale.

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

POLITICA E ISTITUZIONI

Gli indicatori del dominio posizionano la Puglia su livelli di benessere inferiori alla media nazionale, ma non sempre distanti, mentre, rispetto al Mezzogiorno, restituiscono un profilo piuttosto articolato.

Le differenze che si osservano tra le province pugliesi sono piuttosto marcate per tutti gli indicatori del dominio, soprattutto riguardo alla quota di amministratori comunali con meno di 40 anni, all'affollamento carcerario e alla capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali.

Rispetto al 2019, nel territorio pugliese come a livello nazionale e nella ripartizione i peggioramenti più significativi riguardano la quota di amministratori comunali con meno di 40 anni e la partecipazione elettorale, che sono più basse nel 2023; viceversa è aumentata nel 2021 la capacità di riscossione delle Amministrazioni provinciali, soprattutto nella Città metropolitana di Bari (Tavola 2.5). La partecipazione alle elezioni del Parlamento europeo nel 2024 in Puglia si attesta al 43,6 per cento, in linea con il Mezzogiorno ma di gran lunga al di sotto del dato nazionale (-6,1 punti percentuali). La riduzione rispetto al 2019 è in linea con quella rilevata a livello nazionale (-6,2 vs -6,4 punti percentuali dell'Italia) ma più accentuata che nel Mezzogiorno (-4,6 punti). La quota di donne elette nelle amministrazioni comunali pugliesi (32,4 per cento nel 2023) denota una lieve penalizzazione in Puglia rispetto alla media del Mezzogiorno (30,5 per cento), allineandosi a un valore medio nazionale (33,4 per cento) che resta comunque ancora distante dall'equilibrio di genere. Rimane bassa, nello stesso anno, anche la partecipazione dei giovani alla politica locale: la quota di amministratori comunali con meno di 40 anni (21,6 per cento) nella regione è inferiore alle medie di confronto e diminuisce in tutte le province (-6,2 punti percentuali nella regione) seguendo il più generale andamento dell'Italia e del Mezzogiorno.

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

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Valori percentuali.

(*) Sud.

(**) Dati provvisori.

SICUREZZA

I tre indicatori del dominio relativi alle denunce di reati predatori (furti, borseggi e rapine in abitazione) segnalano la minore penalizzazione della Puglia rispetto alla media-Italia, posizionando la regione generalmente in linea con il Mezzogiorno. Per queste misure, inoltre, anche le province pugliesi più colpite hanno comunque tassi simili o più bassi dei nazionali e le differenze territoriali sono piuttosto contenute. Per la mortalità stradale in ambito extraurbano la regione risulta invece più colpita dell'Italia e del Mezzogiorno, ai cui valori tende grossomodo ad allinearsi per i tassi di omicidi e di altri delitti mortali denunciati, indicatori per cui le differenze provinciali sono ampie.

Rispetto al 2019, mentre il tasso di omicidi volontari risulta stabile, quello relativo agli altri delitti mortali denunciati registra un lieve aumento nella regione, soprattutto nelle province di Brindisi (+1,9 delitti denunciati per 100 mila abitanti) e Taranto (+0,6) (Tavola 2.6).

L'aumento della mortalità stradale in ambito extraurbano nella regione si contrappone alla stabilità della ripartizione di appartenenza e all'andamento nazionale. A livello provinciale l'indicatore è in calo solo nelle province di Barletta-Andria-Trani e Lecce.

Le denunce di reati predatori diminuiscono invece in tutte le province. Nel 2022 il tasso di omicidi volontari in Puglia (0,7 per 100 mila abitanti) è di poco superiore (0,1 punti percentuali) rispetto al valore nazionale, mentre quello relativo agli altri delitti mortali denunciati nella regione (3,1 per 100 mila abitanti) è allineato a esso. Nello stesso anno la mortalità stradale in ambito extraurbano in Puglia (6,0 morti ogni 100 incidenti) è leggermente superiore alla media-Italia (4,3 morti ogni 100 incidenti) e a quella del Mezzogiorno (5,3 morti ogni 100 incidenti). Il profilo della Puglia è invece meno penalizzato rispetto all'Italia per i reati predatori.

Nella provincia di Lecce si osserva la minore incidenza delle denunce di borseggio e di rapina della regione (28,7 e 14,5 per 100 mila rispettivamente).

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

(a)

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Per 100.000 abitanti.

(c) Valori percentuali.

PAESAGGIO E PATRIMONIO CULTURALE

Il profilo della Puglia nel dominio è ancora caratterizzato da livelli inferiori a quelli dell'Italia e al Mezzogiorno. Le differenze territoriali si osservano per tutti gli indicatori, ma, in termini standardizzati, appaiono marcate soltanto per la diffusione delle aziende agrituristiche (Figura 2.9). La densità e rilevanza del patrimonio museale, che tiene conto della dotazione di strutture museali aperte al pubblico ma anche del numero di visitatori, nel 2022 in Puglia si attesta su un valore di 0,23 per 100 km² a fronte di un valore medio di 1,46 per l'Italia e di 0,72 per il Mezzogiorno. La diffusione degli agriturismi in Puglia si attesta a 4,9 aziende per 100 km², 3,7 punti sotto la media-Italia (8,6) ma in linea con il Mezzogiorno (4,1). I divari fra le province sono ampi, con Lecce che presenta un tasso di 14,2 aziende per 100 km², ben più elevato della media nazionale e oltre sette volte il valore rilevato a Barletta-Andria-Trani (1,9 aziende per 100 km²). La densità di verde storico nei capoluoghi pugliesi nel 2021 resta invariata a 0,6 m² per 100 m², 1,1 punti sotto la media nazionale e 0,3 punti inferiore al valore del Mezzogiorno. Anche in questo caso i divari tra i territori sono ampi, con un valore superiore alla media-Italia **nel comune di Brindisi dove la densità di verde storico raggiunge i 2,5 m² per 100 m² di superficie comunale urbanizzata, una quota di gran lunga superiore a quella degli altri capoluoghi pugliesi e anche alla media dei capoluoghi italiani (1,7).**

MUSEI E BIBLIOTECHE DELLA PUGLIA

La cultura e la partecipazione culturale non hanno solo un valore intrinseco ma influenzano il benessere delle persone e la soddisfazione per la vita in vari modi. Gli indicatori proposti, utili a orientare politiche di benessere e sviluppo a livello locale, forniscono una panoramica su disponibilità e livelli di fruizione delle strutture nei territori, e sulla loro capacità di accogliere il pubblico. La dotazione culturale della Puglia comprende 131 strutture, tra musei, aree archeologiche e monumenti, che rappresentano il 3,0 per cento delle 4.416 strutture censite in Italia nel 2022 (Tavola A). I comuni

pugliesi che ospitano almeno un museo sono 73, pari al 28,4 per cento del totale regionale.

Tavola A – Indicatori sui musei e gli istituti simili per provincia. Puglia - Anno 2022 (valori medi e percentuali) (a)

Province REGIONE Ripartizione	Quota sul totale dei musei, aree archeologiche e monumenti (b)	Visitatori di musei, aree archeologiche e monumenti (b)	N. medio di visitatori (c)	Visitatori stranieri (d)
Foggia	20,6	12,2	4.935	22,7
Bari	24,4	21,5	7.568	31,6
Taranto	9,2	7,7	7.653	36,5
Brindisi	10,7	11,5	9.000	47,1
Lecce	21,4	17,6	7.109	34,7
Barletta-Andria-Trani	13,7	29,5	20.094	28,0
Puglia	3,0	1,0	8.663	32,3
Mezzogiorno	25,1	20,3	20.257	42,0
Italia	100,0	100,0	24.782	42,2

Fonte: Istat, Indagine sui musei e le istituzioni simili, anno 2023

(a) Il censimento rientra nella Convenzione tra Istat e Autorità di Gestione del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020" - Dipartimento per le Politiche di Coesione, Presidenza del Consiglio dei Ministri e Agenzia per la Coesione Territoriale.

(b) La quota per provincia è calcolata come percentuale sul totale regionale mentre la quota per regione e ripartizione è calcolata come percentuale sul valore Italia.

(c) Valori medi calcolati sulle unità rispondenti al rispettivo quesito.

(d) È la percentuale dei visitatori stranieri sul totale dei visitatori registrati nel 2022.

Nel 2022, i musei pugliesi hanno accolto poco più di un milione di visitatori, pari a circa l'1 per cento del totale nazionale (che supera i 108 milioni). La media di visitatori per museo è stata di oltre 8.600, un dato decisamente inferiore sia alla media delle regioni del Mezzogiorno (20.257 visitatori per museo) sia a quella nazionale (24.787 visitatori per museo). Nel 2022, i visitatori stranieri sono stati poco più di 344 mila, con una quota del 32,3 per cento sui visitatori totali, una percentuale inferiore sia a quella registrata nel Mezzogiorno (42,0 per cento) che a quella nazionale (42,2 per cento). Circa due terzi dei musei della Puglia si trovano nelle province di Bari, Lecce e Foggia, che nell'insieme attraggono oltre la metà dei visitatori complessivi della regione. Tra le province pugliesi, Bari si distingue per provincia il principale polo culturale, ospitando quasi un quarto dei musei della regione (24,4 per cento) e attirando il 21,5 per cento dei visitatori. La media di ingressi per museo è di circa 7.500. La struttura più visitata del barese è il Castello Svevo di Bari, con oltre 100 mila visitatori, di cui 35 mila stranieri. In generale, sono circa 72.500 i visitatori stranieri che hanno visitato i musei della provincia (il 31,6 per cento dei visitatori totali). La provincia di Lecce, che ospita il 21,4 per cento delle strutture museali pugliesi, ha attratto quasi 192 mila visitatori (il 17,6 per cento del totale regionale), registrando una media di circa 7.100 visitatori per museo. Nel leccese, la percentuale di stranieri che visitano il patrimonio disponibile raggiunge il 34,7 per cento del totale. Il Museo Diocesano di Lecce è la struttura più visitata della provincia, con quasi 80 mila presenze totali. La provincia di Foggia, con il 20,6 per cento dei musei della regione, ha registrato un flusso di visitatori e una percentuale di stranieri inferiori. Il Comune di Andria ospita la struttura più visitata della 25 regione: Castel del Monte, che nel 2022 registra oltre 214 mila visitatori, di cui 64 mila stranieri. Infine, le province di Brindisi e Taranto registrano la maggiore presenza di pubblico straniero: la quota di stranieri sul totale dei visitatori provinciali raggiunge, rispettivamente, il 47,1 per cento a Brindisi e il 36,5 per cento a Taranto. Le strutture più visitate delle due province sono il Museo Archeologico Nazionale di Taranto, con 62 mila visitatori, e **la Palazzina del Belvedere 'Collezione Archeologica Faldetta' di Brindisi, con 50 mila visitatori**. La Puglia ospita un totale di 294 biblioteche, tra pubbliche e private,

che nel 2022 rappresentano il 3,6 per cento delle 8.131 biblioteche presenti in Italia. Nel 70,4 per cento dei comuni della regione è presente almeno una biblioteca, in media una ogni 13.291 abitanti, servendo una popolazione di quasi 3,5 milioni di residenti.

AMBIENTE

Nell'ultimo anno disponibile la regione presenta un profilo prevalentemente in linea con la media-Italia, e parzialmente sovrapponibile a quello del Mezzogiorno, evidenziando, in entrambi i casi, alcune distanze, generalmente contenute (Figura 2.10). In particolare, si rilevano relativi vantaggi, rispetto a entrambi i livelli di confronto, per le maggiori incidenze di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e di aree protette e per le minori quantità di rifiuti urbani prodotti. Al contrario la regione resta indietro, come il Mezzogiorno, per i livelli di raccolta differenziata dei rifiuti urbani, ma non per la dispersione di acqua potabile nelle reti di distribuzione, indicatore per il quale mostra un ampio margine positivo rispetto alla ripartizione, posizionandosi pressoché in linea con l'Italia. Sono presenti divari di rilievo tra le province pugliesi. Ampi gap si osservano per la dispersione da rete idrica comunale, l'incidenza delle aree protette e la raccolta differenziata dei rifiuti urbani, che vedono Barletta-Andria-Trani nella posizione migliore e – per i primi due indicatori – ben al di sopra della media nazionale. Per l'impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale e l'energia elettrica da fonti rinnovabili la provincia di Foggia ha i risultati migliori in assoluto e margini positivi nel confronto con i valori nazionali, molto ampi per la produzione di energia rinnovabile. Rispetto al 2019 nella regione si osserva un complessivo miglioramento. In particolare, in tutte le province pugliesi si riduce la dispersione da rete idrica comunale ed è in lieve calo, ma non in tutti i territori, la produzione di rifiuti urbani; la quota di raccolta differenziata cresce più che in Italia e nel Mezzogiorno e la produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili aumenta leggermente, a differenza di quanto accade a livello nazionale.

Nel 2022, la percentuale di raccolta differenziata dei rifiuti urbani in Puglia è al 58,6 per cento e risulta più ridotta della media nazionale (-6,6 punti percentuali), in crescita di 8,0 punti percentuali rispetto al 2019; 27 l'aumento coinvolge tutte le province, soprattutto Taranto (+13,3). Nello stesso anno la produzione di rifiuti solidi urbani è più bassa in Puglia (467 kg pro-capite) rispetto alla media-Italia (-25 kg pro capite) ma superiore a quella del Mezzogiorno (+15,4 kg per abitante). La provincia di Brindisi registra la produzione di rifiuti urbani più alta della regione (498 kg pro-capite) e in aumento rispetto al 2019 (477 kg pro-capite), restando comunque in linea con la media-Italia, e a distanza - non grandissima - da Foggia, che presenta il valore più basso. Tra gli altri indicatori, la dispersione di acqua potabile dalle reti di distribuzione dei comuni pugliesi, pari nel 2022 al 40,7 per cento, è in linea con la media-Italia (-1,7 punti percentuali) e, soprattutto, meno critica della media dei comuni del Mezzogiorno (-10,3 punti percentuali). Le province di Bari, Taranto e Lecce presentano percentuali più alte della media regionale. Nel 2022 la Puglia registra una lieve crescita della già notevole produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, che raggiunge il 56,4 per cento del consumo di energia elettrica della regione con un margine positivo di quasi 26 punti percentuali sull'Italia e 11 sul Mezzogiorno. Foggia è la provincia con la più alta produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili, in notevole surplus (246,5 per cento) mentre a Taranto l'indicatore tocca il minimo regionale (18,7 per

cento). Rimangono invece stabili i dati relativi alla disponibilità di aree protette e la disponibilità di verde urbano. Un lieve vantaggio si osserva anche per la quota di superficie territoriale coperta da aree naturali protette terrestri, che in Puglia è un po' più alta della media-Italia (rispettivamente 24,5 e 21,7 per cento) e lievemente inferiore a quella del Mezzogiorno (25,2). La disponibilità di verde urbano nei capoluoghi (10,6 metri quadri per abitante), resta inferiore a quella del complesso dei capoluoghi italiani (32,8 metri quadri per abitante) e del Mezzogiorno (24,7 metri quadri per abitante). L'impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale nella regione (8,2 per cento nel 2022) resta invariata su un livello superiore a quello dell'Italia (7,1 per cento) e ben peggiore di quello del Mezzogiorno (5,9). L'indicatore, invariato rispetto al 2019, evidenzia le situazioni più critiche della regione nelle province di Lecce e Brindisi (14,4 e 10,8 per cento). In quasi tutti i comuni capoluogo pugliesi si superano i limiti definiti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la protezione della salute umana (20 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ per le PM10 e 10 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ per le PM2,5), a eccezione di Foggia e Brindisi per le PM10 (19 e 20 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ rispettivamente).

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

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

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Microgrammi per m³. Per i valori della regione, della ripartizione e dell'Italia indica il numero di Comuni capoluogo con valore superiore al limite definito dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per la protezione della salute umana.

(c) Valori percentuali.

(d) M² per abitante.

(e) Kg per abitante.

INNOVAZIONE, RICERCA E CREATIVITÀ

Gli indicatori del dominio guardano alle risorse, capacità e risultati dei territori nell'ambito dell'economia della conoscenza e alla diffusione della Tecnologia dell'Informazione e comunicazione (ICT), rilevando per la Puglia più svantaggi che vantaggi e ampie differenze territoriali (Figura 2.11). Nella regione, come in Italia e nel Mezzogiorno, le dinamiche rispetto al 2019 sono positive per tre dei quattro indicatori del dominio, con l'eccezione della mobilità dei giovani laureati italiani (25-39 anni), indicatore che mantiene il segno negativo pur registrando un relativo miglioramento per le più ridotte perdite dell'ultimo anno. Nel 2022 la percentuale di Comuni che offrono servizi per le famiglie interamente online è fortemente aumentata rispetto al 2018 (anno della precedente rilevazione) grazie alla consistente accelerazione della trasformazione digitale dei servizi, delle procedure e dell'organizzazione del lavoro registrata nel corso dell'emergenza sanitaria. In Puglia questa

percentuale si è quasi triplicata rispetto al 2018, passando dal 25,2 al 63,5 per cento nell'ultimo anno, una crescita che consente alla regione di staccare la media-Italia di quasi 10 punti percentuali in più e il Mezzogiorno di quasi 21 punti in più; nessuna provincia pugliese si colloca sotto il valore medio nazionale e *il massimo si registra nella provincia di Brindisi (84,6 per cento dei comuni)*.

Nel 2022 l'indicatore di mobilità dei laureati italiani di 25-39 anni in Puglia resta negativo, con una perdita netta (generata dai trasferimenti da/per l'estero e da/per altre regioni del Paese) di 33,2 giovani laureati in meno ogni mille residenti di pari età e livello di istruzione, analoga a quella del Mezzogiorno (-31,6 per mille). Questi risultati confermano la maggiore difficoltà dei territori meridionali di attrarre e trattenere capitale umano giovane e qualificato in un quadro che vede anche l'Italia chiudere il bilancio del 2022 in perdita verso l'estero (-4,5 per mille). In Puglia gli addetti (dipendenti e indipendenti) nelle unità locali di imprese attive nel settore culturale nel 2021 sono l'1,0 per cento degli addetti totali, un valore ben al di sotto della media nazionale (1,6 per cento) e quasi in linea con il Mezzogiorno. Tra le province pugliesi questo indicatore oscilla tra il massimo di Bari e Lecce (1,1 per cento) e il minimo di Taranto (0,7 per cento) mostrando una variabilità legata anche alla specializzazione produttiva dei territori. Nel 2020, ultimo anno per il quale l'Ocse ha diffuso dati territoriali consolidati, l'indicatore di propensione alla brevettazione per l'Italia è di 102,9 domande per milione di abitanti, con la mediana della distribuzione pari a 58,3 per le province italiane. In questo ambito la Puglia e il Mezzogiorno si confermano tra le aree più deboli del Paese (20,2 e 22,7 domande per milione di abitanti rispettivamente). La propensione alla brevettazione è più alta nella provincia di Lecce (30,7) e molto più modesta a Foggia (3,3). Rispetto al 2019 l'indicatore registra in Puglia una lieve crescita (+1 punto; +5,0 per cento) nel contesto della più vivace dinamica osservata a livello nazionale (+10,6 punti; +11,5 per cento) e nel Mezzogiorno (+2,8 punti; +14,3 per cento).

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Per milione di abitanti.

(c) Per 1.000 laureati residenti.

(d) Valori percentuali.

I SERVIZI COMUNALI ONLINE PER LE FAMIGLIE

La trasformazione digitale interessa ogni aspetto della vita delle persone e, come affermato anche

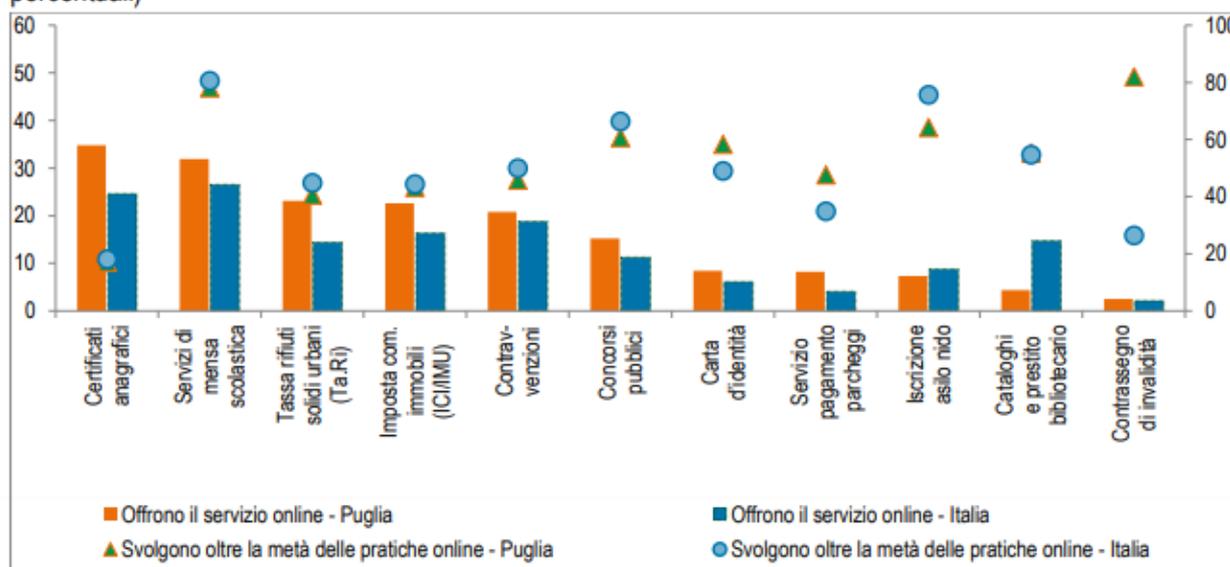
nella Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale, offre notevoli opportunità in termini di miglioramento della qualità della vita, crescita economica e sostenibilità. La relazione annuale della Commissione europea sullo stato del decennio digitale¹⁶ tiene traccia dei progressi compiuti dall'Unione e dagli Stati membri nel conseguimento degli obiettivi per il 2030 stabiliti dal programma strategico anche con riguardo alla digitalizzazione dei servizi pubblici. L'indicatore sulla quota di Comuni con servizi per le famiglie interamente online, ovvero al livello massimo di interazione, inserito nel dominio Ricerca, innovazione e creatività, monitora a livello regionale e provinciale la diffusione dell'impiego della tecnologia ICT da parte delle Amministrazioni comunali per incrementare le opportunità di accesso a disposizione dei cittadini e l'efficienza gestionale. I dati disponibili sul numero e sulla tipologia di questi servizi consentono di analizzare, insieme alla diffusione, anche la varietà dell'offerta digitale, unitamente al suo impatto sul grado di dematerializzazione della gestione delle procedure, misurato in termini di quota di pratiche svolte online sul totale.

La gamma dei servizi offerti interamente online dai Comuni della Puglia appare leggermente al di sopra di quella registrata a livello medio nazionale. Infatti, per il 23,7 per cento dei Comuni pugliesi l'offerta è limitata a un solo servizio a fronte del 17,6 per cento della media nazionale, nel 10,3 per cento si sale a due (12,0 per cento in Italia), mentre i Comuni che offrono tre servizi alle famiglie sono il 10,5 per cento in Puglia e l'8,7 per cento a livello nazionale. Nel complesso, il 44,5 per cento dei Comuni della regione offre da uno a tre servizi interamente online, con vantaggio di circa 6 punti percentuali in più sull'Italia (38,3 per cento).

La figura B mette a confronto, per ciascuna tipologia di servizio, la quota di Comuni che - in Puglia e in Italia - gestiscono online l'intero iter (asse di sinistra) e, tra questi ultimi, l'incidenza di quelli che hanno dematerializzato oltre il 50 per cento delle pratiche (asse di destra). Nella regione, con livelli quasi sempre superiori alla media dei Comuni italiani, la distribuzione dei servizi offerti interamente online per tipologia riproduce per lo più quella osservata a livello nazionale privilegiando i certificati anagrafici (34,8 per cento in Puglia, 24,6 in Italia) e i servizi di mensa scolastica (31,9; 26,5). Seguono alcuni servizi inerenti contributi obbligatori a carico del cittadino, quali la tassa sui rifiuti solidi urbani (23,1 per cento in Puglia; 14,4 per cento in Italia), l'imposta comunale sugli immobili (22,6; 16,3) e le contravvenzioni (20,8; 18,7). All'opposto, tra i servizi per i quali è meno frequente la possibilità di avviare e concludere per via telematica l'intero iter, vi sono la richiesta del contrassegno di invalidità, disponibile nel 2,5 per cento dei Comuni pugliesi e nel 2,1 per cento di quelli italiani, e la consultazione di cataloghi e prestiti bibliotecari, disponibili in una quota di Comuni pugliese (4,4 per cento) che è circa un terzo del dato nazionale (14,7 per cento). La semplificazione amministrativa sottostante la possibilità di risolvere online l'intero iter richiesto dal servizio, senza un intervento allo sportello è a favore della richiesta del contrassegno di invalidità per il quale, in Puglia appena il 2,5 per cento dei Comuni in cui il servizio è gestito online al livello massimo di interazione; tuttavia, più dell'80 per cento (dichiara di svolgere online oltre la metà delle pratiche totali. Per la gran parte degli altri servizi la quota di Comuni pugliesi con oltre la metà di pratiche dematerializzate è allineata alla media nazionale e raggiunge il massimo nel caso dei servizi di mensa scolastica (78,1 per cento in

Puglia; 80,6 in Italia).

Figura B – Comuni con servizi alle famiglie interamente online (asse sx) e che dichiarano di svolgere online oltre la metà delle pratiche (asse dx) per tipologia di servizio. Puglia e Italia. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione sull'ICT nella PA

QUALITÀ DEI SERVIZI

Gli indicatori considerati nel dominio monitorano l'offerta e la qualità di servizi di pubblica utilità, di mobilità e sanitari. delinea un profilo regionale in buona parte vicino alle medie di confronto ma mostra anche alcuni svantaggi rispetto all'Italia e al Mezzogiorno. Pressoché tutti gli indicatori del dominio denotano ampi divari, valutati in termini standardizzati, tra le province con i risultati peggiori e quelle con i risultati migliori. Queste ultime, tra cui si trova spesso la città metropolitana di Bari, si posizionano quasi sempre su valori simili o migliori della media nazionale di confronto. Le distanze tra le province sono contenute per il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione che in Puglia è migliore del Mezzogiorno e non si discosta mai in misura significativa dal valore dell'Italia. Rispetto al 2019, **la maggior parte degli indicatori mostra un miglioramento**, in linea con quanto succede in Italia e nel Mezzogiorno, a eccezione dei posti letto negli ospedali dove il lievissimo incremento della Puglia è in controtendenza con le medie di confronto. A livello provinciale si osservano peggioramenti a Bari e Lecce per la qualità del servizio elettrico, a Foggia per l'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl), la disponibilità di posti letto negli ospedali e l'emigrazione ospedaliera.

Nell'ultimo anno la regione presenta svantaggi più evidenti in confronto all'Italia per l'irregolarità del servizio elettrico, i posti-km offerti dal Tpl e la copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet, indicatori che comunque la posizionano in linea con il Mezzogiorno. Invece per la dotazione di posti letto per specialità a elevata assistenza (3,4 posti per 10 mila abitanti) supera la media del Mezzogiorno (3,0) e dell'Italia (3,2). Gli altri indicatori sui servizi sanitari mostrano svantaggi di diversa entità rispetto alla media-Italia. Il tasso di emigrazione ospedaliera in altra regione (9,2 per cento nel 2022), è di poco superiore (0,9 punti percentuali) al dato nazionale ed è migliore della media del Mezzogiorno (11,1 per cento). L'emigrazione ospedaliera in altra regione, che varia tra le province anche in funzione della localizzazione e accessibilità dei poli ospedalieri (regionali ed extraregionali)

è più bassa nella provincia di Bari (7,2 per cento, più bassa anche della media nazionale) e più alta in quella di Foggia (10,9 per cento). La regione presenta una situazione più sfavorevole per la minore dotazione di medici specialisti (nel 2023 sono 30,6 per 10 mila abitanti, 2,4 in meno del Mezzogiorno e 3,5 in meno dell'Italia) e di posti letto ordinari negli ospedali (30,4 per 10 mila abitanti nel 2022, 2,3 in meno dell'Italia). Per gli altri indicatori sulla qualità dei servizi i divari sono di diversa entità. Nel caso della copertura del servizio di raccolta differenziata il valore regionale è vicino alla media-Italia e supera quello del Mezzogiorno. Infatti, nel 2022 il 56,8 per cento della popolazione residente in Puglia vive in un comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata; la media in Italia è pari al 60,2 per cento) e nel Mezzogiorno al 48,8 per cento. La provincia di Foggia è la più penalizzata, con una copertura del servizio di raccolta differenziata pari al 22,8 per cento, la città metropolitana di Bari presenta un valore molto più alto anche della media-Italia (68,3 per cento). La Puglia è svantaggiata per la scarsa copertura di della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet da rete fissa, servizio che raggiunge solo il 51,8 per cento delle famiglie nel 2023, una quota inferiore non solo alla media-Italia ma anche a quella del Mezzogiorno (rispettivamente -7,8 e -6,2 punti percentuali). La provincia di Lecce ha la più bassa copertura di internet ultraveloce da rete fissa (28,9 per cento), quella di Barletta-Andria-Trani supera di poco il 70 per cento e registra una crescita importante in confronto al 2019 (56,6 punti percentuali). Anche a livello regionale (+30,1 punti) si rileva un incremento più alto di quello riscontrato in Italia e nel Mezzogiorno che consente alla Puglia di ridurre il divide infrastrutturale. La qualità del servizio elettrico e l'offerta di trasporto pubblico locale, entrambi invariati in Puglia rispetto al 2019, rilevano gli svantaggi più ampi per la regione nel confronto con l'Italia. Nel 2022 l'irregolarità del servizio elettrico, con 3,4 interruzioni accidentali lunghe e senza preavviso per utente, è di poco migliore della media del Mezzogiorno (3,6) ma resta ad ampia distanza dal valore nazionale (2,2). Nel 2022 la provincia che registra il numero più elevato di interruzioni di energia elettrica per utente è Taranto, seguita da Brindisi (4,3 e 4,2 interruzioni) e, nonostante i miglioramenti registrati a Foggia e Barletta-Andria-Trani, solo nella città metropolitana di Bari si scende su un numero medio (2,4) in linea con l'Italia. Analogamente l'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl) nei comuni capoluogo pugliesi, che nel 2022 è 2.274 posti-km per abitante, è superiore alla media del Mezzogiorno (298 posti-km in più), ma non raggiunge la metà della media dei capoluoghi italiani (4.696 posti-km). L'offerta di trasporto pubblico locale (Tpl) è più alta nella città di Taranto (4.193 posti-km per abitante), dove si osserva anche un incremento notevole (1.775 posti-km aggiuntivi rispetto al 2019), e molto contenuta a Barletta-Andria-Trani (451).

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

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

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

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

Fonte: Istat, indicatori Bes dei territori, edizione 2024

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

(b) Numero medio per utente.

(c) Valori per abitante.

(d) Valori percentuali.

(e) Per 10.000 abitanti.

IL TERRITORIO, LA POPOLAZIONE, L'ECONOMIA

La popolazione residente in Puglia al 1° gennaio 2024 è pari a oltre 3 milioni e 890 mila persone, il 6,6 per cento sul totale della popolazione residente in Italia e il 19,7 per cento sul Mezzogiorno. L'articolazione urbana è caratterizzata da piccole città e sobborghi, dove nel 2023 risiede il 60,7 per cento della popolazione regionale (Figura 4.1, Tavola 4.1 in appendice). Solo il 35,0 per cento della popolazione vive in città, in linea con la media nazionale e della ripartizione; è più bassa, invece, la quota dei residenti nelle zone rurali (4,3 per cento a fronte del 16,9 per cento italiano). La Puglia si connota, inoltre, per una netta prevalenza di popolazione residente nei comuni polo e cintura (63,4 per cento), con valori allineati alla media del Mezzogiorno (63,9 per cento) e inferiori al totale Italia (77,4 per cento). Invece è più alta l'incidenza delle aree interne¹⁹: i comuni più distanti dai centri in cui si trovano i servizi essenziali raccolgono il 36,6 per cento della popolazione residente a fronte del 22,6 per cento in Italia.

Figura 4.1 – Comuni per grado di urbanizzazione. Puglia - Anno 2023

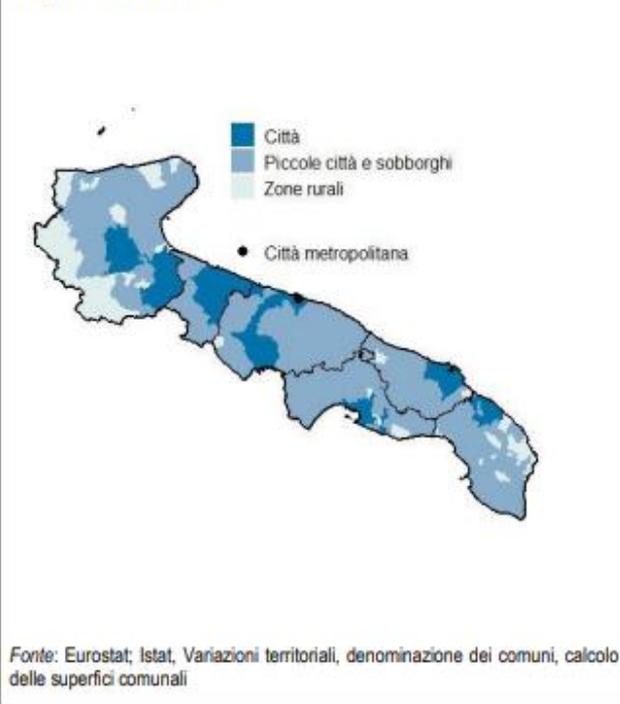
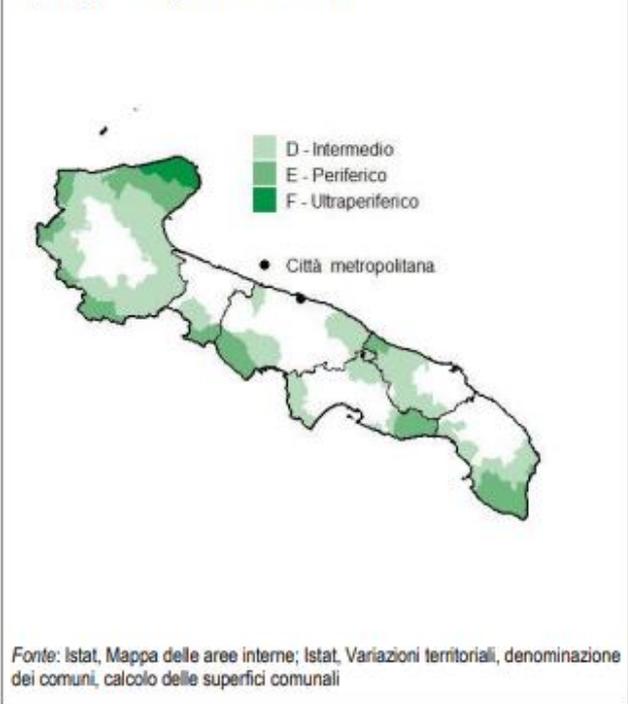


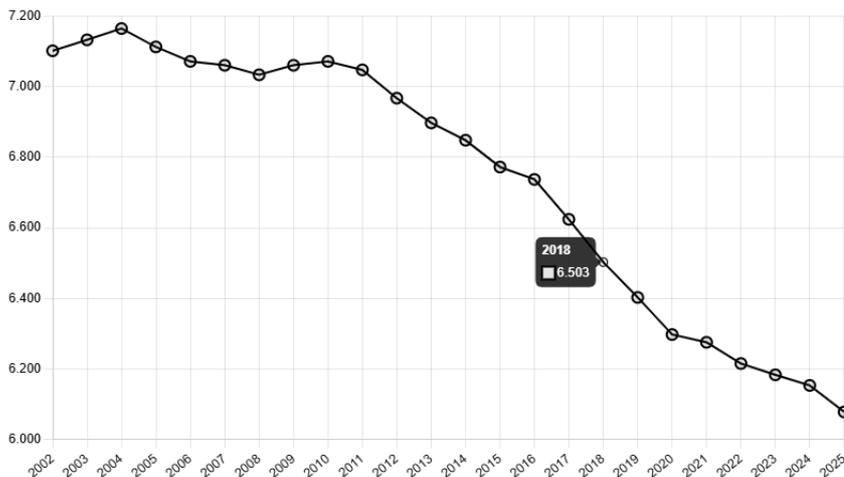
Figura 4.2 – Comuni delle aree interne per tipologia. Puglia - Anno 2023



Oltre la metà della popolazione vive nelle province di Bari e Lecce (51,1 per cento). Nel 2023 la dinamica demografica in Puglia resta negativa. Si registra infatti un saldo nell'anno di -17.433 residenti (-4,5 per mille), diminuzione più marcata di quella nazionale (-0,1 per mille). L'andamento della Puglia è determinato interamente dai valori negativi della componente naturale, (-4,5 per mille). La popolazione residente si riduce in tutte le province; il calo più accentuato si registra a Brindisi (-6,5 per mille) e Taranto (-6,3 per mille), mentre la provincia di Bari mostra quello più contenuto (-2,7 per mille) (Tavola 4.3 in appendice). Il numero medio di figli per donna (1,20 nel 2023) è in linea con la media nazionale ma leggermente più basso della ripartizione di appartenenza (1,24), con una discreta variabilità sul territorio (da 1,16 della provincia di Taranto a 1,29 di Foggia). 19 Si veda la nota metodologica. 39 La struttura per età, con un indice di vecchiaia di 201 persone con 65 anni e più per 100 persone di 0-14 anni, è lievemente più sbilanciata rispetto al livello nazionale (200 ogni cento). La provincia di Lecce presenta il maggiore squilibrio intergenerazionale (230 anziani ogni cento giovani), mentre nella provincia di Barletta-Andria-Trani si registra l'indice più basso (170) (Figura 4.3). I residenti di cittadinanza straniera sono il 3,8 per cento della popolazione regionale (5,2 punti percentuali in meno della media nazionale) con le incidenze maggiori nella provincia di Foggia (5,9 per cento). Il sistema produttivo regionale presenta una vocazione industriale nell'agricoltura (8,4 per cento), con valori più elevati rispetto sia al Mezzogiorno (6,8 per cento) sia all'Italia (3,6 per cento); si rileva anche un peso dell'industria in senso stretto (12,7 per cento) più alto rispetto al Mezzogiorno (+1,3 punti percentuali). Nelle province di Foggia e **Brindisi si registra la maggiore specializzazione agricola** (14,1 e 11,6 per cento degli occupati rispettivamente). Barletta-Andria-Trani e Taranto, province in cui il settore agricolo non è trascurabile, presentano una maggiore quota di occupazione nell'industria (15,9 e 15,3 per cento degli occupati), che si avvicina ai livelli registrati su base

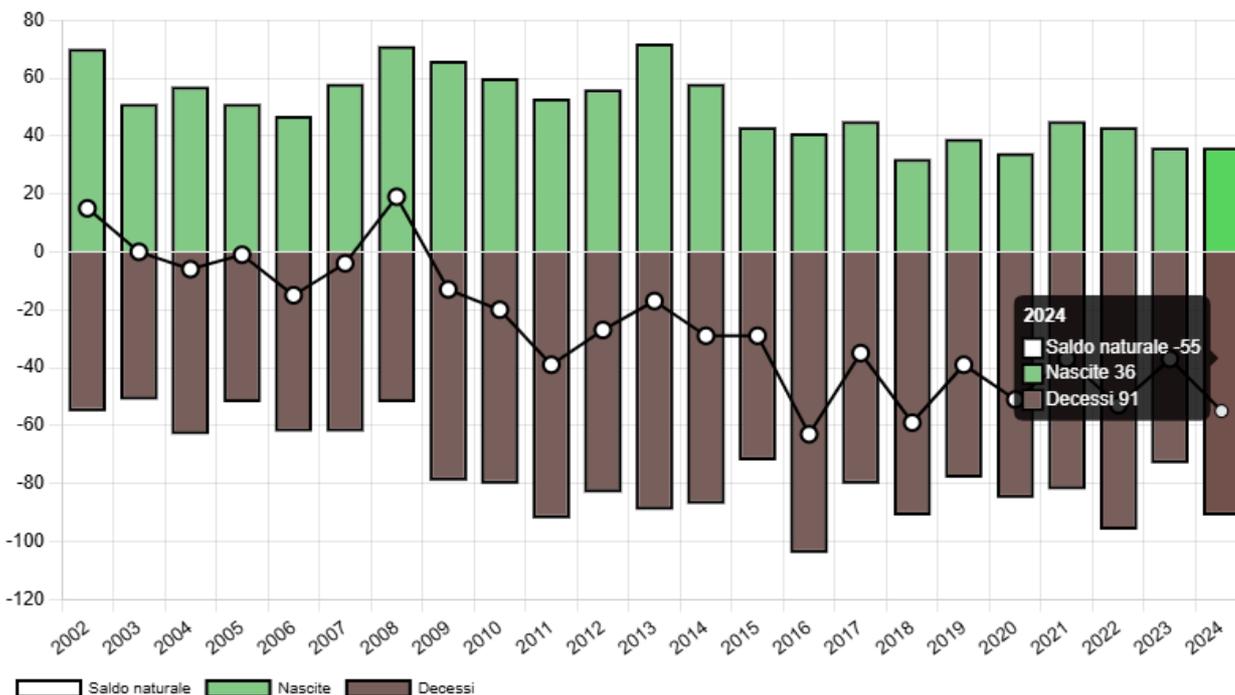
L'andamento demografico della popolazione di San Donaci è rappresentato nei seguenti grafici:

Andamento demografico della popolazione residente nel comune di San Donaci dal 2001 al 2022. Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



Bilancio demografico

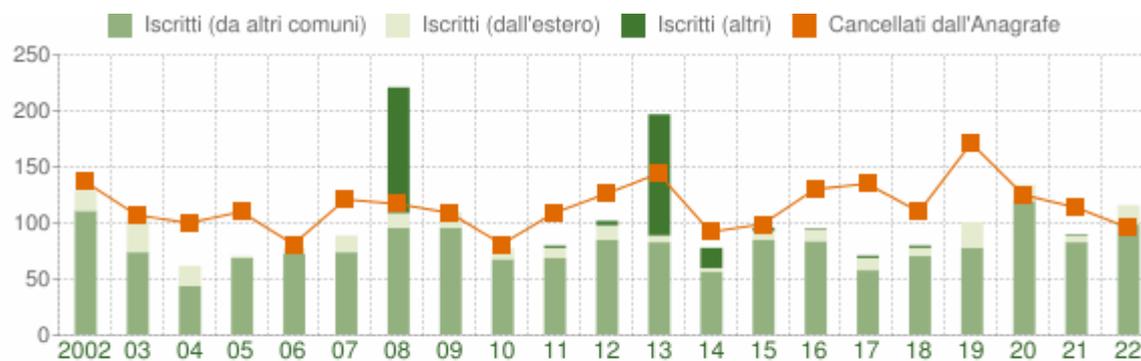
Nel corso del 2024 in San Donaci si sono registrate 36 nascite e 91 decessi. Il saldo naturale è quindi negativo di 55 unità. Il saldo migratorio è negativo di 20 unità, per effetto di 88 iscrizioni di residenza in San Donaci da altri comuni, 102 cancellazioni di residenza da San Donaci per altri comuni, 7 trasferimenti di residenza dall'estero e 13 trasferimenti di residenza all'estero.



Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di San Donaci negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



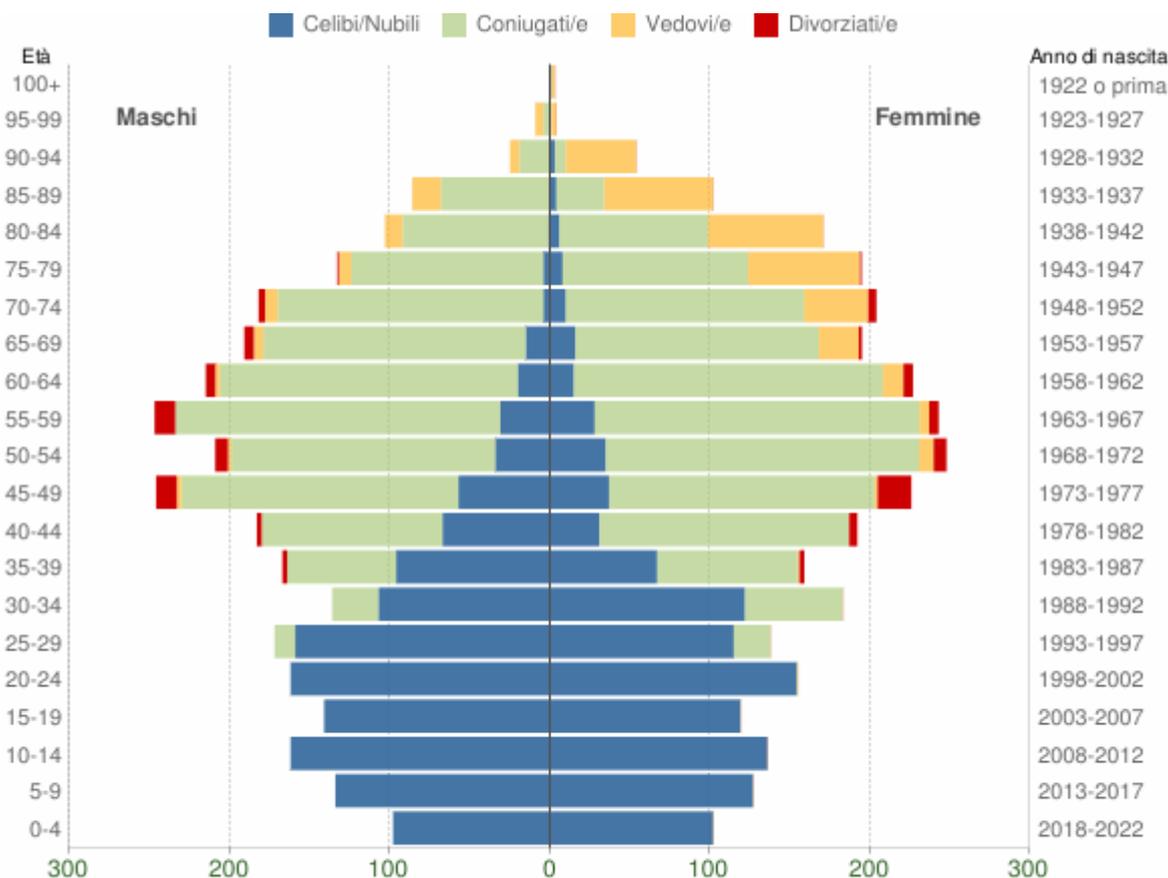
Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI SAN DONACI (BR) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Popolazione per età, sesso e stato civile 2023

Il grafico in basso, detto **Piramide delle Età**, rappresenta la distribuzione della popolazione residente a San Donaci per età, sesso e stato civile al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione.

La popolazione è riportata per **classi quinquennali** di età sull'asse Y, mentre sull'asse X sono riportati due grafici a barre a specchio con i maschi (a sinistra) e le femmine (a destra). I diversi colori evidenziano la distribuzione della popolazione per stato civile: celibi e nubili, coniugati, vedovi e divorziati.



Popolazione per età, sesso e stato civile - 2023

COMUNE DI SAN DONACI (BR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

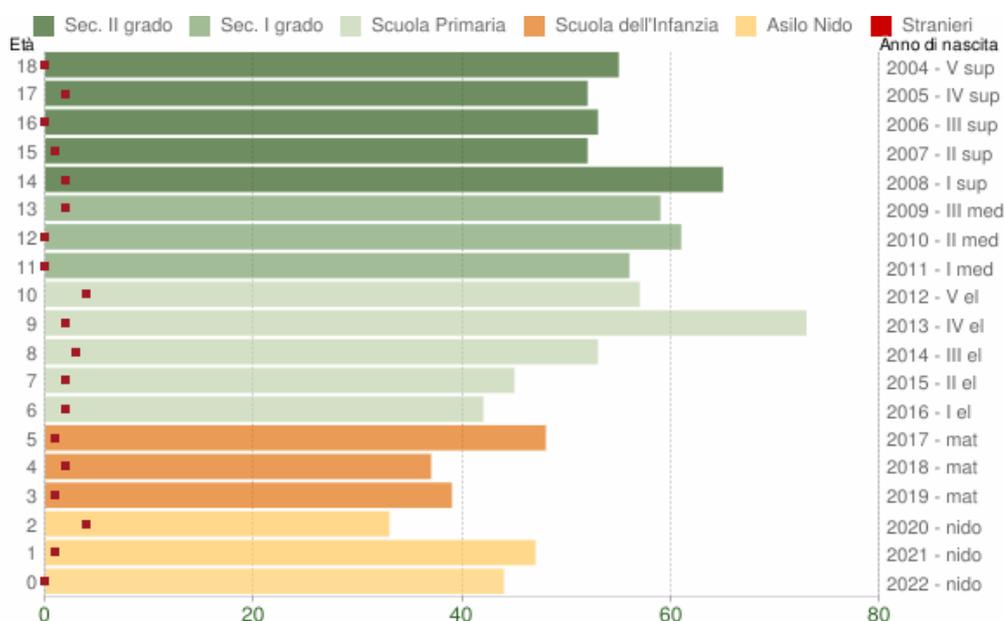
In generale, la **forma** di questo tipo di grafico dipende dall'andamento demografico di una popolazione, con variazioni visibili in periodi di forte crescita demografica o di cali delle nascite per guerre o altri eventi.

In Italia ha avuto la forma simile ad una **piramide** fino agli anni '60, cioè fino agli anni del boom demografico. Gli individui in unione civile, quelli non più uniti civilmente per scioglimento dell'unione e quelli non più uniti civilmente per decesso del partner sono stati sommati rispettivamente agli stati civili 'coniugati\ 'e', 'divorziati\ 'e' e 'vedovi\ 'e'.

Popolazione per classi di età scolastica 2023

Distribuzione della popolazione di **San Donaci** per classi di età da 0 a 18 anni al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Elaborazioni su dati ISTAT.

Il grafico in basso riporta la potenziale utenza per l'**anno scolastico 2023/2024** le [scuole di San Donaci](#), evidenziando con colori diversi i differenti cicli scolastici (asilo nido, scuola dell'infanzia, scuola primaria, scuola secondaria di I e II grado) e gli individui con cittadinanza straniera.



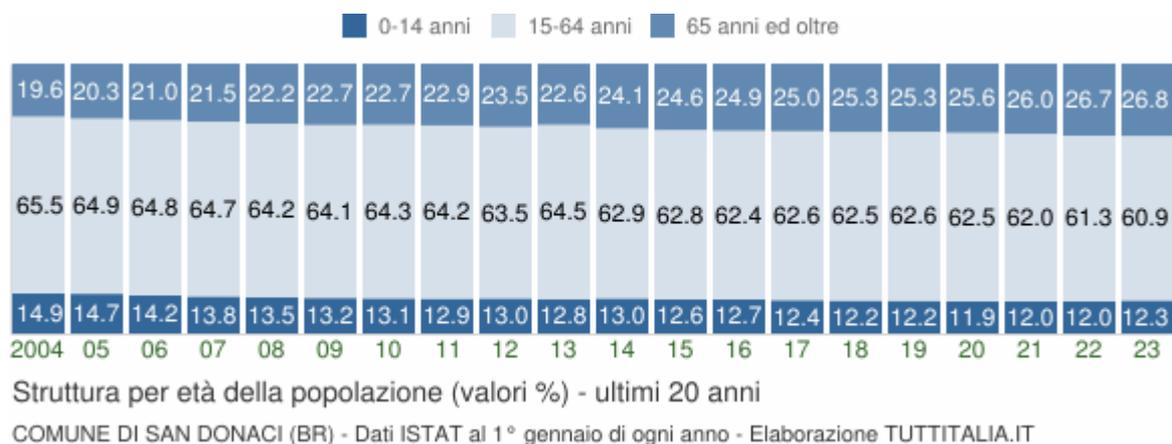
Popolazione per età scolastica - 2023

COMUNE DI SAN DONACI (BR) - Dati ISTAT 1° gennaio 2023 - Elaborazione TUTTITALIA.IT

Struttura della popolazione dal 2002 al 2023

L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: **giovani** 0-14 anni, **adulti** 15-64 anni e **anziani** 65 anni ed oltre. In base alle diverse proporzioni fra tali fasce di età, la struttura di una popolazione viene definita di tipo *progressiva*, *stazionaria* o *regressiva* a seconda che la popolazione giovane sia maggiore, equivalente o minore di quella anziana.

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



Attività economiche.

La componente essenziale dell'economia sandonacese è l'agricoltura (vino, olio, cereali, frutta, ortaggi); piuttosto diffusi l'allevamento degli ovini, gli stabilimenti vinicoli, i frantoi e gli stabilimenti per la lavorazione dei fichi secchi. San Donaci è un importante centro di viticoltura.

San Donaci si definisce il paese delle **cantine vitivinicole**. Infatti l'antica tradizione viticola ne fa un importante centro di produzione e d'imbottigliamento di rinomati vini rossi, bianchi e rosati.

La fine dello stato d'emergenza epidemiologica, terminato il 31 marzo 2022, è coinciso con l'escalation della guerra tra Russia e Ucraina. Il conseguente aumento dei prezzi delle materie prime ed, in particolar modo, del costo delle utenze ha determinato importanti conseguenze finanziarie per il Comune di San Donaci con un incremento dei costi dei lavori, delle forniture e dei servizi.

Per un maggior approfondimento dei parametri economici essenziali utilizzati per identificare, a legislazione vigente, l'evoluzione dei flussi finanziari ed economici dell'ente si rinvia al DUP 2025 -2027.

Per l'esame delle modalità con le quali le caratteristiche ambientali (strutturali e congiunturali) in cui opera l'amministrazione possono influire sulla probabilità di corruzione si è presa visione dei dati raccolti dall'ANAC all'interno del progetto **Misurazione del rischio di corruzione**. Sul portale dedicato l'ANAC ha reso disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verificano eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Gli indicatori devono considerarsi come dei campanelli d'allarme o delle red flags, che segnalano situazioni potenzialmente problematiche. In questo modo permettono, ad esempio, di avere il quadro di contesti territoriali più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine, ma anche di orientare l'attenzione dei watchdog della società civile, di attirare l'attenzione e la partecipazione civica².

Gli indicatori presi in considerazione riguardano il territorio della Provincia di Brindisi (non sono stati raccolti dati per i Comuni con popolazione < a 15.000 abitanti), tuttavia consentono di avere un quadro dettagliato dei

² Per maggiori approfondimenti si può visionare il lavoro svolto da ANAC al seguente link <https://www.anticorruzione.it/indicatori-di-contesto>

fattori di rischio presenti sul territorio, come meglio espresso nei grafici seguenti estratti dal sito dell'ANAC "Misurare la corruzione".

In particolare ci si è soffermati su due tipologie di indicatori:

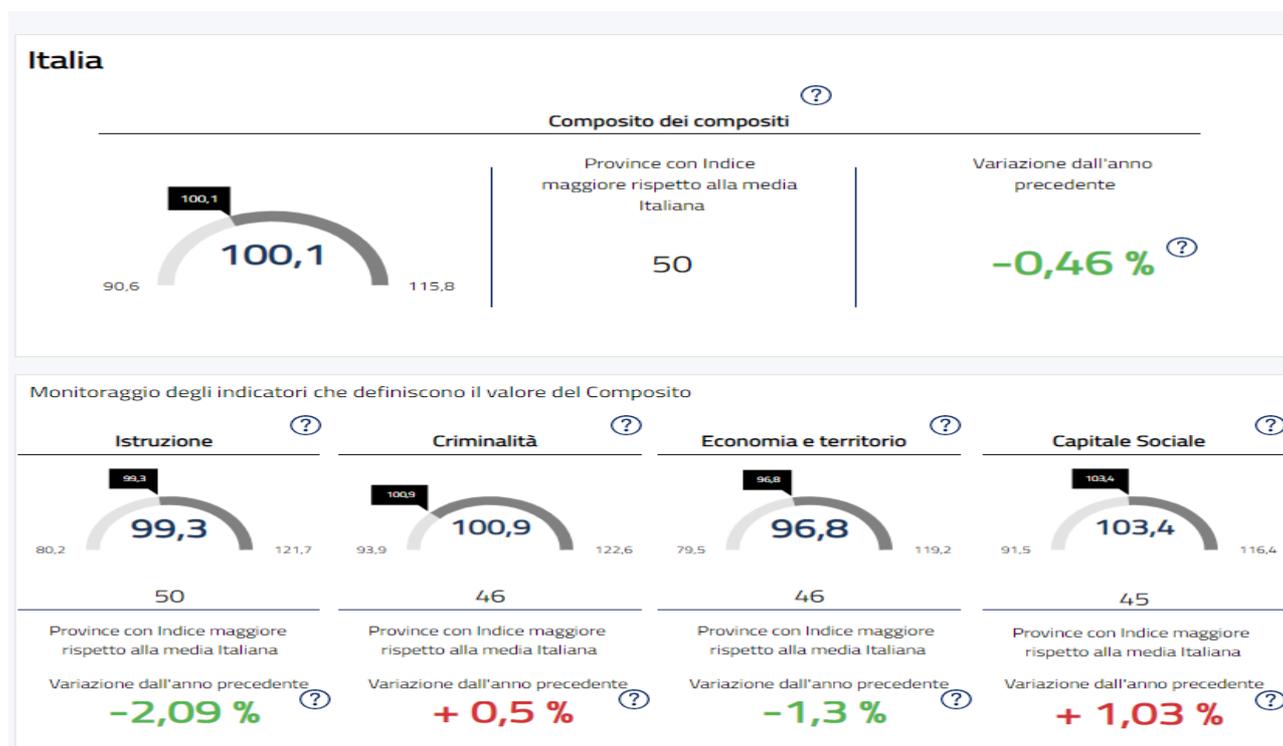
- Indicatori di contesto;
- indicatori di appalti.

Indicatori di contesto. Nello specifico, l'analisi di contesto si articola in diciotto indicatori elementari raccolti in quattro domini tematici (istruzione, economia, capitale sociale e criminalità). La scelta dei domini è stata guidata dalle relazioni tra il fenomeno corruttivo e una serie di fattori culturali, giuridici, economici, sociali, politico-istituzionali che possono influire sulla sua diffusione e persistenza individuate dalla letteratura economica (Treismann, 2000; Lambsdorff, 2006; Dimant e Tosato, 2018; Aidt, 2019).

Per ciascuno dei domini viene calcolato un indice composito e i quattro indicatori tematici sono sintetizzati, combinandoli, in un ulteriore indice composito³.

Indice composito degli indici composti di dominio

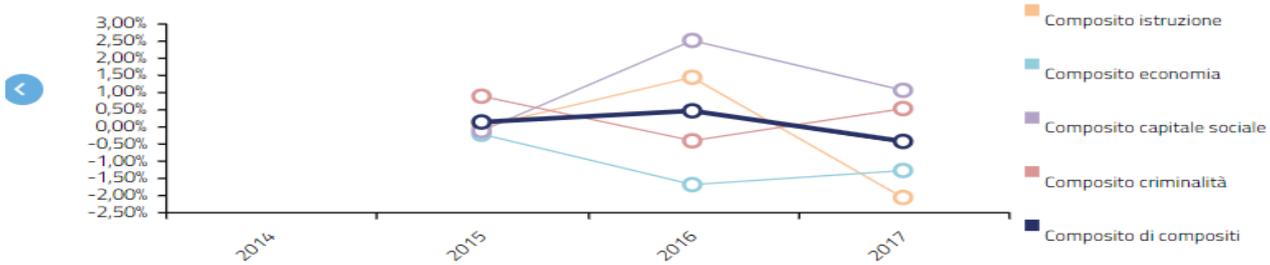
Italia



1 In questa immagine trovi gli indici composti per ciascun dominio, che sintetizzano il rischio di corruzione a livello provinciale. Possono variare da 70 a 130, e nell'anno base 2014 valgono 100 per l'Italia nel suo insieme. A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione. La variazione positiva (in rosso indica una tendenza a maggiore rischio di corruzione)

³ Questo Indice composito degli indici composti di dominio fornisce quindi una misura sintetica altamente informativa su alcune caratteristiche del fenomeno nel suo insieme. Il livello territoriale considerato è la provincia e la serie storica degli indicatori elementari va dal 2014, l'anno base di riferimento, al 2017

Variazione Rispetto all'anno precedente



La Provincia di Brindisi

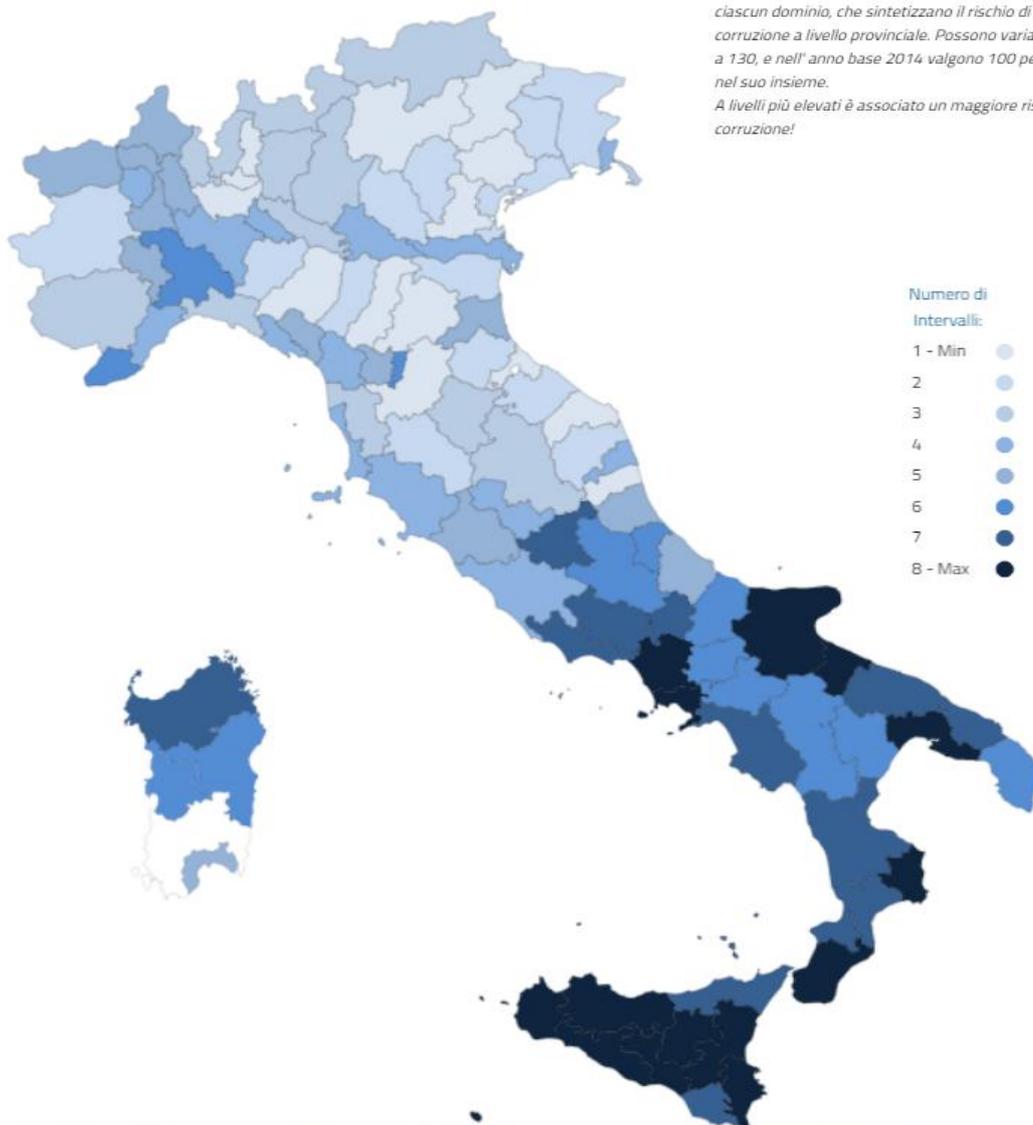
Composito di compositi



* La cartina mostra i valori di "Composito di compositi" per ogni Provincia nel 2017.

ciascun dominio, che sintetizzano il rischio di corruzione a livello provinciale. Possono variare da 70 a 130, e nell'anno base 2014 valgono 100 per l'Italia nel suo insieme.

A livelli più elevati è associato un maggiore rischio di corruzione!



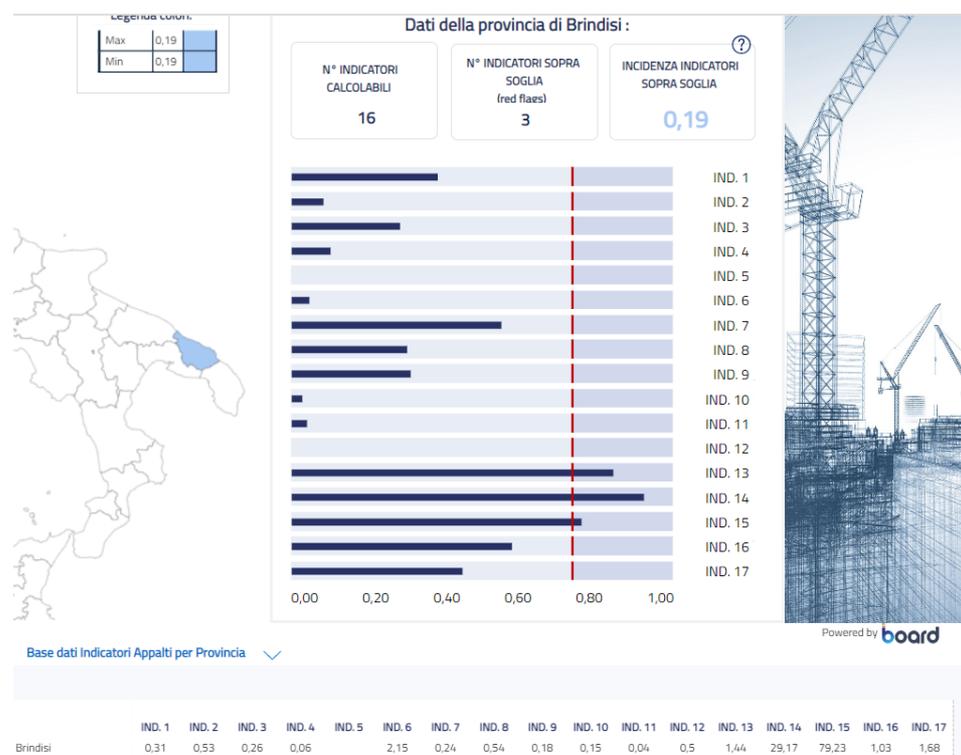
La presenza di indicatori che esprimono tutti una variazione negativa indica in generale una tendenza alla riduzione dei fattori di rischio, sebbene il dato presenti valori più alti rispetto alla media nazionale (indicata nell'etichetta nera accanto a ciascun cruscotto).

Indicatori di appalti. Gli indicatori di rischio corruttivo negli appalti forniscono informazioni legate agli acquisti delle amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Sono suddivisi in diciassette tipologie e sono suddivisi per oggetto (lavori, servizi, forniture), settore (ordinario e speciale) e anno di pubblicazione.

Lo sviluppo di indicatori di rischio corruttivo negli appalti assume particolare rilievo in ragione del peculiare peso del fenomeno nel mercato dei contratti pubblici, la cui vigilanza rappresenta peraltro una delle principali attività di competenza dell' Anac nell'ambito della sua missione istituzionale, per il cui svolgimento si avvale, tra l'altro, delle informazioni presenti nella succitata BDNCP.

Si precisa che tali indicatori sono calcolati a livello provinciale, considerando gli acquisti (contratti) di tutte le amministrazioni localizzate nella provincia a cui si riferiscono. Gli acquisti e i relativi indicatori sono suddivisi per: oggetto (lavori, servizi, forniture); settore (ordinario e speciale); anno di pubblicazione. Infine, viene calcolato un indicatore di sintesi che misura il rischio di corruzione secondo diverse soglie di rischio, ottenuto condensando le informazioni provenienti da tutti o parte dei 17 indicatori. Questa procedura permette il confronto uniforme tra più indicatori calcolati con diverse scale ed unità di misura mediante l'attivazione e poi l'aggregazione delle cosiddette "red flags"⁴.

Situazione anno 2017



⁴ Per ognuno degli indicatori selezionati viene attivata una red flag in una determinata provincia se il suo valore supera quello del 75° percentile equivalente alla soglia di rischio pari a 0.75).

Homepage

Focus Soglia di Rischio

Focus Indicatore

Esporta Cruscotto

IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 4	IND. 5	IND. 6	IND. 7	IND. 8	IND. 9	IND. 10	IND. 11	IND. 12	IND. 13	IND. 14	IND. 15	IND. 16	IND. 17
OFFERTA ECONOMICAMENTE PIÙ VANTAGGIOSA	PROCEDURE NON APERTI (NUMERO)	PROCEDURE NON APERTI (VALORE ECONOMICO)	VARIANTE	SCOSTAMENTO COLORE	SCOSTAMENTO TEMPI	INDAGAMENTO AGGIUDICAZIONE	INCRONAMENTO FINE LAVORI	OFFERTA SINGOLA	OFFERTE ESCLUSE	TUTTE OFFERTE ESCLUSE TRAMME UNA	OFFERTE ESCLUSE BIS	ETEROGENEITÀ DI GINI	GIORNI TRA SCADENZA E PUBBLICAZIONE	GIORNI TRA AGGIUDICAZIONE E SCADENZA	ADDEBITAMENTO SOTTO SOGLIA 1	ADDEBITAMENTO SOTTO SOGLIA 2

SELEZIONA LA SOGLIA DI RISCHIO

0.75 0.76 0.77 0.78 0.79 0.8 0.81 0.82

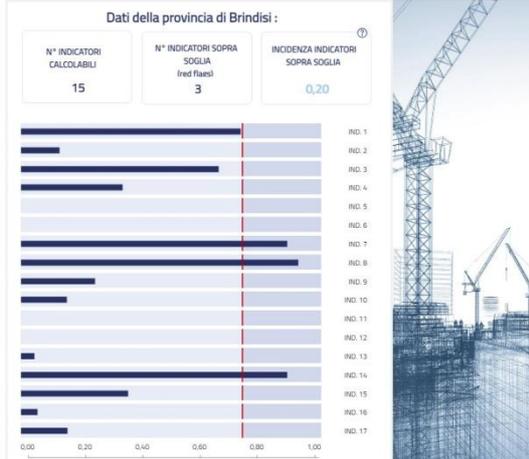
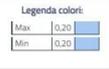
FILTRI

ANNO
2023

SETTORE PRINCIPALE
TOTALE

OGGETTO PRINCIPALE
TOTALE

PROVINCIA
Brindisi



Descrizione Indicatori Appalti

Base dati Indicatori Appalti per Provincia

	IND. 1	IND. 2	IND. 3	IND. 4	IND. 5	IND. 6	IND. 7	IND. 8	IND. 9	IND. 10	IND. 11	IND. 12	IND. 13	IND. 14	IND. 15	IND. 16	IND. 17
Brindisi	0,32	0,73	0,48	0,06			0,70	0,08	0,27	0,24	0,00	0,00	0,04	25,72	143,07	0,34	0,69

IND. 1 Numero appalti aggiudicati con offerta economicamente più vantaggiosa / Numero totale appalti
 IND. 2 Numero appalti non aperti / Numero totale appalti
 IND. 3 Valore economico appalti non aperti / Valore economico totale appalti
 IND. 4 Numero appalti con almeno una variante / Numero totale appalti aggiudicati e conclusi
 IND. 5 Media del rapporto fra importo a consuntivo e importo di aggiudicazione
 IND. 6 Media del rapporto fra durata della realizzazione del contratto effettiva e prevista
 IND. 7 Numero appalti senza comunicazione di aggiudicazione / Numero totale appalti
 IND. 8 Numero appalti senza comunicazione di fine lavori / Numero totale appalti
 IND. 9 Numero appalti con offerta singola (una sola offerta ammessa a fronte di un'unica offerta presentata) / Numero totale appalti aggiudicati
 IND. 10 Media del rapporto tra numero offerte escluse e numero offerte presentate
 IND. 11 Numero appalti con esclusioni di tutte le offerte tranne una / Numero totale appalti con una sola offerta ammessa
 IND. 12 Media della proporzione di offerte escluse, calcolata solo sugli appalti che hanno esclusioni di tutte le offerte tranne una
 IND. 13 Omogeneità media della distribuzione stazione appaltante - aggiudicatari
 IND. 14 Media dei giorni tra data di scadenza del bando e data di pubblicazione
 IND. 15 Media dei giorni tra data della prima aggiudicazione e data di scadenza del bando
 IND. 16 Numero appalti con importo del lotto compreso tra 37.500 e 40.000 Euro / Numero appalti con importo del lotto compreso tra 30.000 e 37.500 Euro *
 IND. 17 Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 € *

* Per gli appalti più recenti, i valori utilizzati per il calcolo sono stati aggiornati in ragione delle modifiche normative intervenute nel 2021 e 2022, che hanno modificato le soglie per l'affidamento diretto.

<p>CONTATTI</p> <p>protocollo@pec.anticorruzione.it</p> <p>Contact Center</p> <p>800 - 89 69 36 / +39 06 62289571</p>	<p>QUICKLINKS</p> <p>Portale istituzionale</p> <p>Portale servizi</p> <p>Amministrazione trasparente</p>
--	---

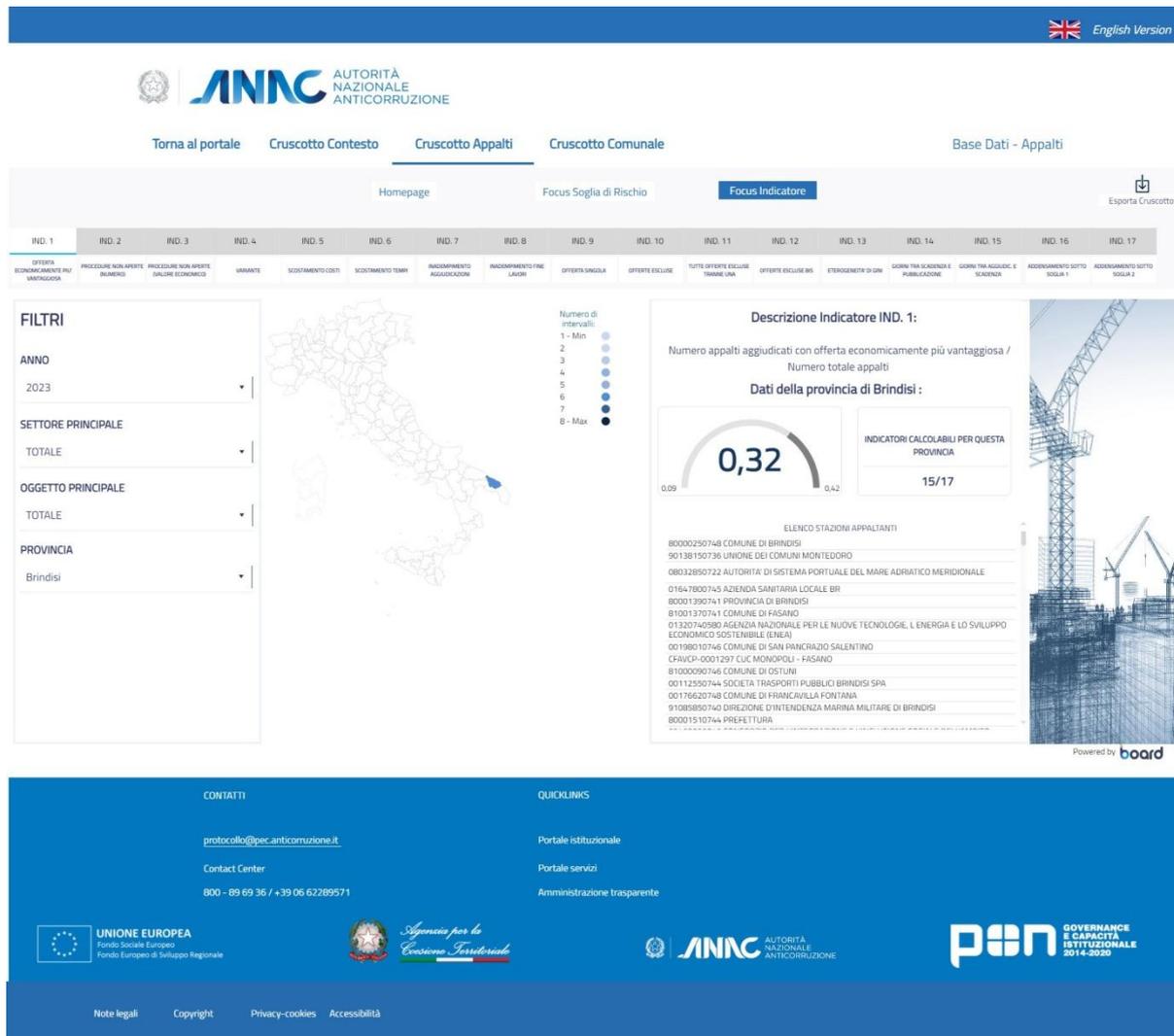
UNIONE EUROPEA Fondo Sociale Europeo Fondo Europeo di Sviluppo Regionale

Spesa per la Coesione Territoriale

ANNC AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

pen GOVERNANCE E CAPACITÀ ISTITUZIONALE 2014-2020

Note legali Copyright Privacy-cookies Accessibilità



Gli indicatori:

1. Offerta economicamente più vantaggiosa

l'offerta economicamente più vantaggiosa comporta una maggiore discrezionalità rispetto al criterio del prezzo più basso e per questo è considerato una proxy di rischio di corruzione.

2. Numero delle procedure non aperte Rileva la frazione di procedure non aperte (procedure negoziate con o senza previa pubblicazione di un bando, affidamenti diretti, cottimi fiduciari, ecc.) rispetto al totale.

3. Valore delle procedure non aperte. È analogo al precedente, rilevando però la frazione del valore economico delle procedure non aperte sul valore totale delle procedure.

4. Contratti aggiudicati e modificati per effetto di almeno una variante. Rileva la frazione dei contratti che in fase di esecuzione sono stati interessati da almeno una variante in corso d'opera rispetto al totale delle procedure.

5. Scostamento dei costi di esecuzione. Rileva lo scostamento tra il costo effettivo e quello preventivato

6. Scostamento dei tempi di esecuzione. Rileva lo scostamento dei tempi di esecuzione rispetto a quelli programma

7. Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione. Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione rispetto al totale.

8. Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori. Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di fine lavori rispetto al totale

- 9. Offerta singola** Rileva la proporzione di procedure per le quali è stata presentata una sola offerta da parte di un solo partecipante alla gara rispetto al totale delle procedure aggiudicate dalla stazione appaltante.
- 10. Proporzione di offerte escluse** Rileva la media aritmetica del rapporto tra numero offerte escluse (calcolate per ogni procedura) e numero offerte presentate.
- 11. Esclusione di tutte le offerte tranne una** Rileva la frazione di procedure per cui sono state escluse tutte le offerte tranne una rispetto al totale di procedure con una sola offerta ammessa
- 12. Proporzione di offerte escluse in procedure con tutte le offerte escluse tranne una** Il calcolo di questo indicatore è simile a quello dell'indicatore 10, ma la media è calcolata considerando soltanto le procedure con una sola offerta ammessa a fronte di più offerte presentate
- 13. Proporzione di contratti aggiudicati alla stessa azienda.** questo indicatore misura la proporzione di valore contrattuale aggiudicato (€) da una stazione appaltante ad un'azienda aggiudicataria rispetto al valore totale di tutti i contratti aggiudicati dalla medesima stazione appaltante
- 14. Estensione del periodo di pubblicazione del bando** (tra pubblicazione del bando e data di scadenza sottomissione proposte): È calcolato come media aritmetica della differenza (in giorni) tra: data di aggiudicazione e data di scadenza di presentazione delle offerte.
- 15. Estensione del periodo di valutazione dell'offerta** (tra data offerta e data aggiudicazione) per procedura di gara) È calcolato come media aritmetica della differenza (in giorni) tra: data di aggiudicazione e data di scadenza di presentazione delle offerte.
- 16. Addensamento sotto soglia v1** Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 37.500 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo compreso tra 30.000 e 37.500 €.
- 17. Addensamento sotto soglia v2** Rileva la frazione di contratti di importo compreso tra 20.000 e 40.000 € rispetto al numero di contratti di importo superiore a 40.000 €.

Dal grafico si osserva che la Provincia di Brindisi si discosta dalla media nazionale con riferimento a tre indicatori:

Ind. 7. Inadempimento delle comunicazioni di aggiudicazione. Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di aggiudicazione rispetto al totale.

Ind 8. Inadempimento delle comunicazioni di fine lavori. Rileva la frazione di procedure per cui non è avvenuta la comunicazione all'Autorità della scheda di fine lavori rispetto al totale

Ind. 14. Estensione del periodo di pubblicazione del bando (tra pubblicazione del bando e data di scadenza sottomissione proposte) La letteratura (OLAF 2013; OLAF, 2017; Fazekas e Kocsis, 2015; Fazekas et. al., 2016; Fazekas et. al., 2017) è infatti concorde nel ritenere che un periodo di pubblicità del bando estremamente ridotto possa rendere difficile (se non impossibile) la preparazione di offerte adeguate da parte delle aziende non collegate alla stazione appaltante da rapporti particolari, laddove invece le aziende collegate potrebbero essere state informate in anticipo e informalmente dalla stazione appaltante. È uguale alla media aritmetica della differenza (in giorni) tra: data di scadenza di presentazione delle offerte; data di pubblicazione del bando.

Per un quadro aggiornato dei dati si rinvia al seguente link [Indicatori Appalti\Indicatori Appalti - Homepage](#)

1.2 Analisi del contesto interno

Nel 2023 è stata avviata una indagine finalizzata ad acquisire dati certi in merito all'utenza dei singoli servizi necessari per poter meglio calibrare i carichi di lavoro, il fabbisogno di personale e reingegnerizzare i processi.

L'obiettivo che la suddetta indagine è stata di effettuare una diagnosi volta ad individuare le aree di criticità e di possibile miglioramento (attività a nullo o scarso valore aggiunto che possono essere eliminate, flussi operativi irrazionali, frammentazione di responsabilità e operatività, carenze informative...).

Sulla base di tale diagnosi si intendeva effettuare, laddove necessaria, una riprogettazione dell'organizzazione degli uffici attraverso un insieme di interventi operativi tra loro correlati e razionali (ridefinizione dei flussi, redistribuzione delle responsabilità, realizzazione nuovi sistemi informativi e utilizzo di nuove tecnologie, formazione e incentivazione del personale..) nell'ottica del miglioramento dei servizi resi ai cittadini e del benessere organizzativo.

L'indagine sull'utenza dei servizi è stata svolta mediante la partecipazione di tutto il personale del Comune con il coordinamento e la supervisione del Segretario Comunale. Un ruolo particolarmente rilevante è stato svolto dal gruppo di lavoro costituito dal Segretario Generale e n. 6 dipendenti con il compito di analizzare i dati raccolti e produrre report trimestrali.

L'indagine si è orientata su due diversi aspetti:

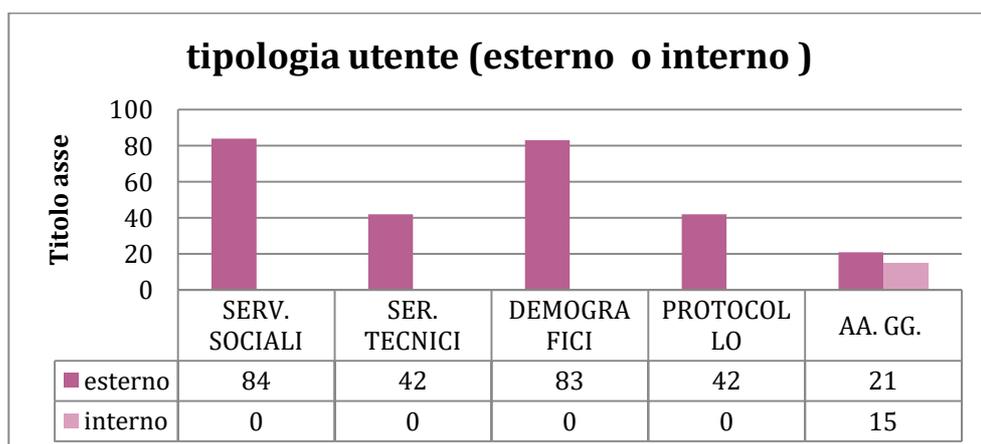
- da una parte una raccolta di dati statistici, raccolti direttamente dal personale addetto ai servizi di sportello e relativi alla tipologia di utenza dei servizi , agli orari di maggior affluenza ed alla tipologia dei servizi richiesti;
- dall'altra parte sono stati sottoposti agli utenti dei questionari di gradimento al fine di verificare i principali punti di forza e di debolezza dei servizi resi.

L'analisi è stata svolta solo con riferimento al primo trimestre del 2023, in quanto il cambio di amministrazione a seguito delle elezioni amministrative ha reso opportuna la sospensione dell'attività ed una rivalutazione complessiva.

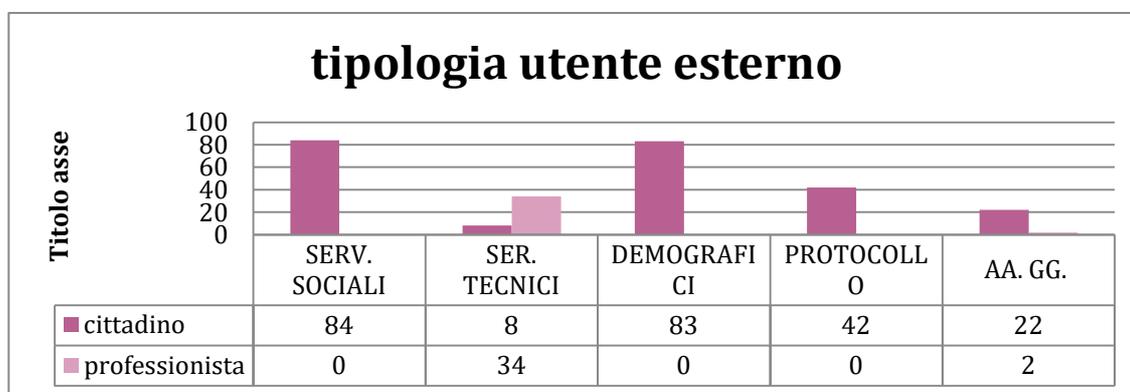
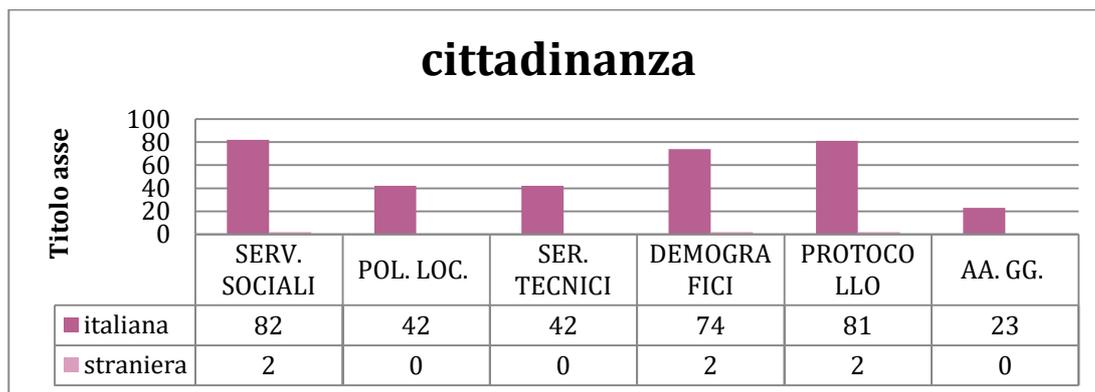
Tuttavia l'elaborazione dei dati effettuata sul I trimestre 2023 rimane comunque un significativo spunto in merito ai servizi resi dagli Uffici comunali ed elemento utile per una riflessione complessiva sull'organizzazione dell'Ente.

Si riportano di seguito i dati più interessanti estratti dal Report prodotto dal gruppo di studio.

TIPOLOGIA DI UTENTE

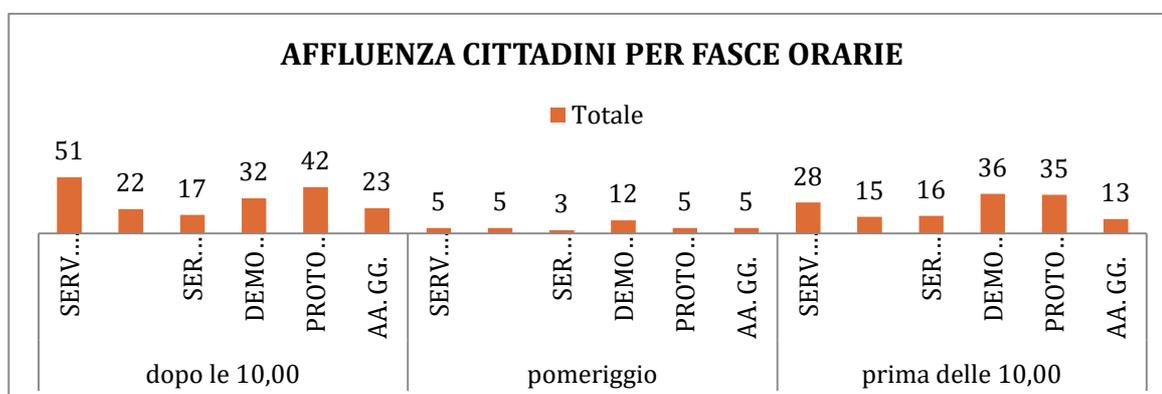


Per utente esterno si intende il cittadino che si rivolge all'ufficio;
per utente interno invece si intende il collega che si rivolge all'ufficio per pratiche interne.



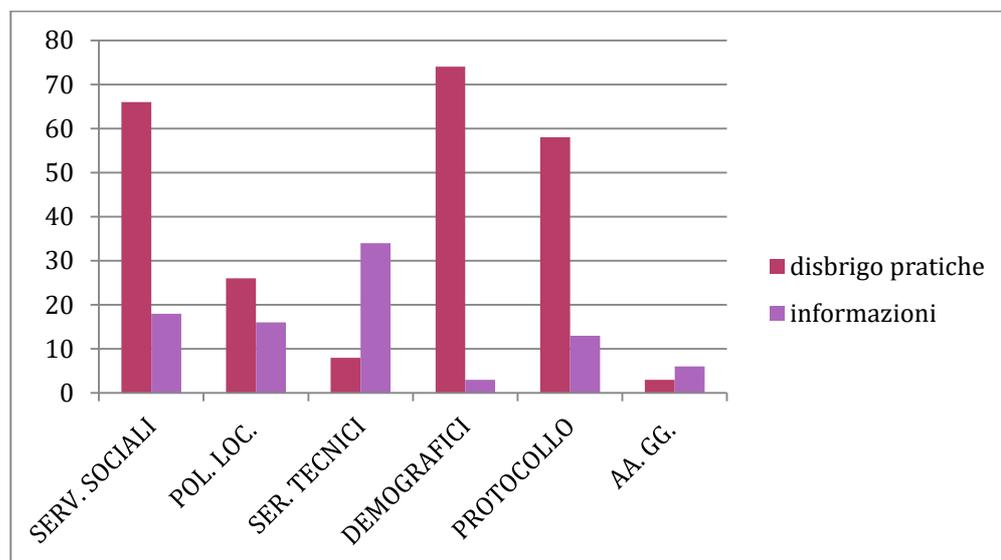
La raccolta dei dati in merito alla cittadinanza ed alla tipologia di utente (se cittadino o professionista) era volta a verificare l'opportunità di modificare la gestione degli utenti in ragione della complessità della richiesta avanzata.

Al fine di calibrare in maniera ottimale gli orari di apertura al pubblico è stata rilevata l'affluenza del pubblico divisa per fasce orarie e per singoli uffici.

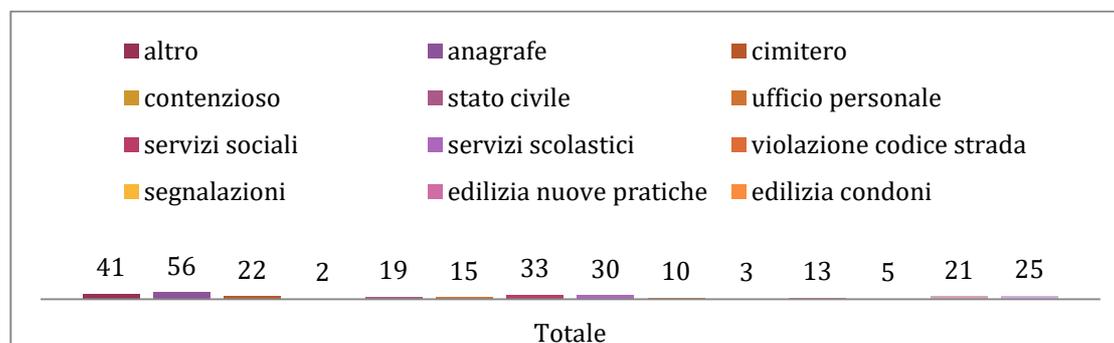


TIPOLOGIA DEI SERVIZI RICHIESTI

E' stato in primo luogo rilevato il motivo per cui gli utenti si rivolgevano agli Uffici comunali, in particolare se per ottenere un servizio o semplicemente per ricevere informazioni, al fine di verificare l'opportunità di potenziare un Ufficio relazioni con il pubblico o un Punto unico di accesso ai servizi.



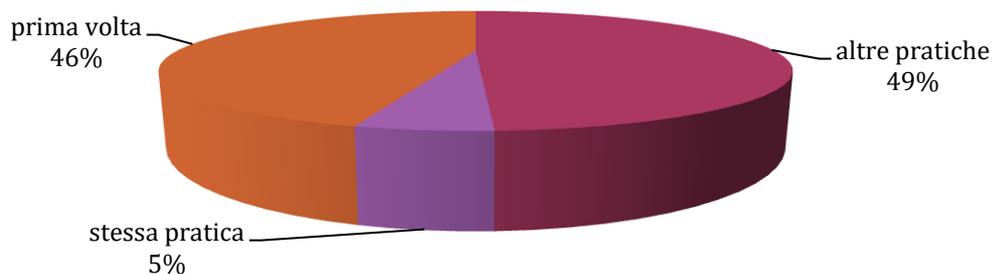
E' stata inoltre verificato il carico rappresentato dall'afflusso dei cittadini sui singoli settori per consentire una razionale assegnazione del personale ai servizi a sportello. Di seguito i dati dell'accesso agli sportelli distinto per tipologie di istanze.



E' stato inoltre rilevato il dato relativo alla frequenza dell'accesso agli uffici comunali al fine di verificare la risposta data dagli uffici alle singole istanze presentate dai cittadini.

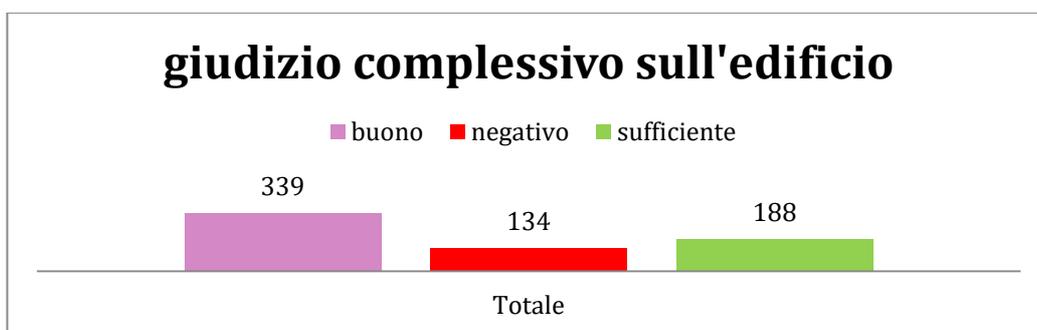
FREQUENZA DI ACCESSO AGLI UFFICI COMUNALI

Totale

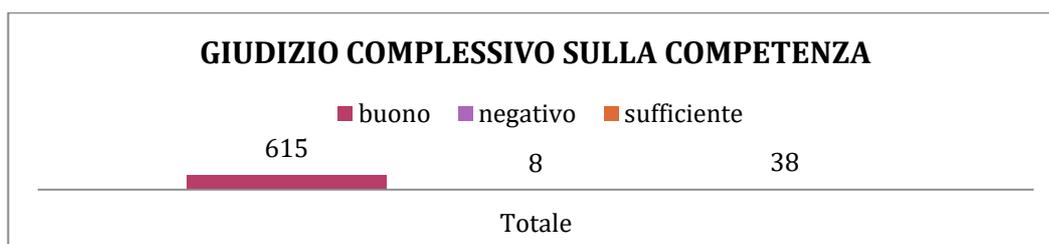


Con riferimento invece ai dati relativi al gradimento da parte degli utenti dei servizi comunali di seguito sono riportati i dati

RILEVAZIONE PRIMO TRIMESTRE 2023 SUL QUESITO POSTO AI CITTADINI: COME GIUDICA LA STRUTTURA (UFFICIO – STABILE) FREQUENTATA?

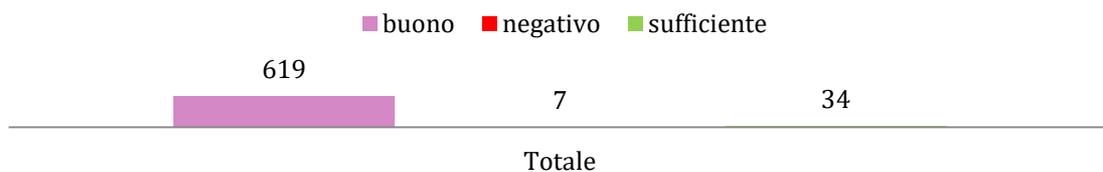


COME TROVA GLI IMPIEGATI ADDETTI AL SERVIZIO IN TERMINI DI COMPETENZA?



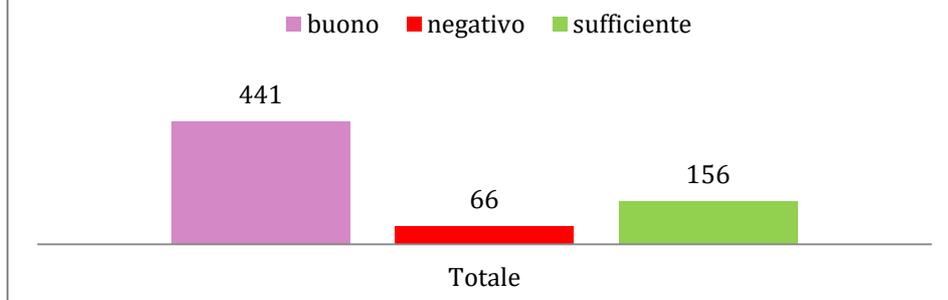
COME TROVA GLI IMPIEGATI ADDETTI AL SERVIZIO IN TERMINI DI CORTESIA E DISPONIBILITA'?

GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA CORTESIA



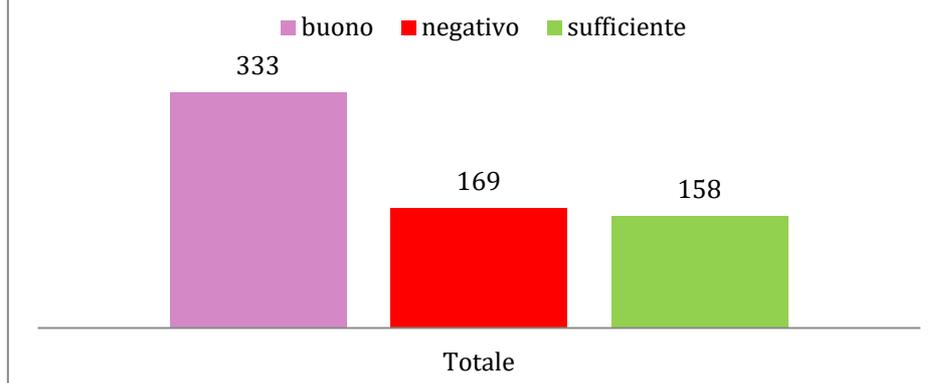
COME VALUTA L'ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO?

GIUDIZIO COMPLESSIVO SULL'ORARIO DI APERTURA

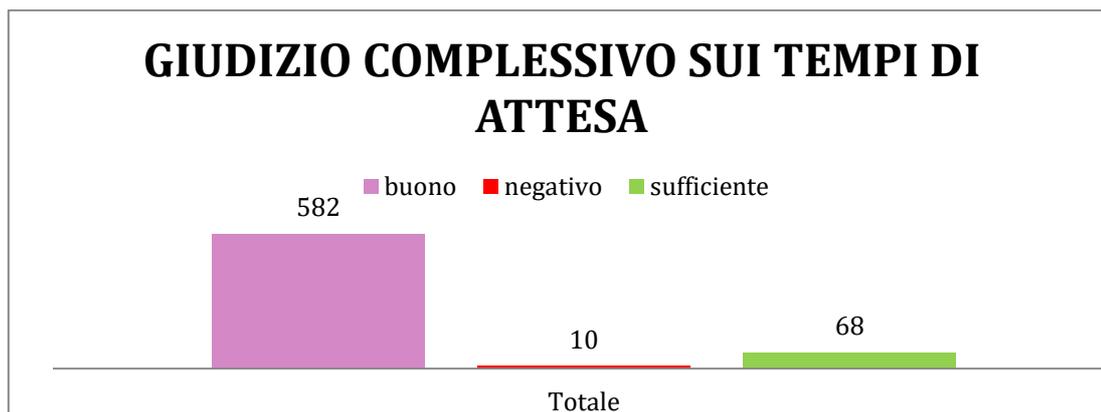


COME VALUTA LA SEGNALETICA CHE INDICA GLI UFFICI (ES. CARTELLI, FRECCE...)?

GIUDIZIO COMPLESSIVO SULLA SEGNALETICA



COME VALUTA I TEMPI DI ATTESA PER IL SERVIZIO RICHIESTO?

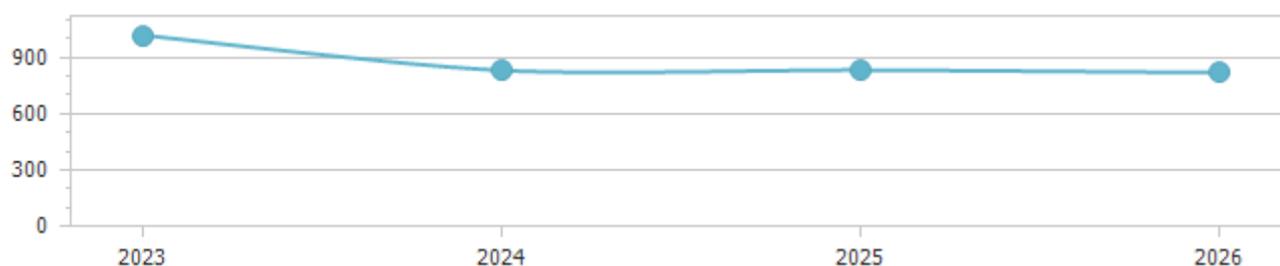


Modalità di gestione dei servizi.

Per una visione complessiva si rinvia alla SeS del DUP 2025-2027, da cui sono stati estratti alcuni dati più significativi come di seguito riportati:

Incidenza rispetto alla popolazione servita

Spesa corrente pro-capite								
	Anno 2024		Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
Titolo I - Spesa corrente	6.667.412,00		5.590.834,38		5.455.697,18		5.404.761,98	
Popolazione	6079	1.096,7	6.079	919,6	6.079	897,4	6.079	889,0



Servizi gestiti in forma diretta	
Servizio	Responsabile

Servizi gestiti in foma associata	
Servizio	Responsabile

Servizi gestiti attraverso organismo partecipato	
Servizio	Organismo partecipato
Servizi sociali	Consorzio per la realizzazione del sistema integrato di welfare dell'ambito territoriale sociale BR4

Servizi gestiti in affidamento a terzi non partecipati	
Servizio	Nome società
ASSISTENZA INFORMATICA	PARSEC 3.26 SRL
MANUTENZIONE PATRIMONIO COMUNALE	COOPERATIVA IL CAMMINO
RECUPERO ARRETRATI IMPOSTE E TASSE	CAR-TECH SRL
SERVIZIO DI REFEZIONE SCOLASTICA	LADISA SRL
SERVIZIO PULIZIA STABILI COMUNALI	COOPERATIVA IL CAMMINO
TRASPORTO SCOLASTICO	COOPERATIVA OMNIA

Servizi gestiti in concessione		
Servizio	Concessionario	Data scadenza concessione
RACCOLTA E SMALTIMENTO DEI RIFIUTI SOLIDI E URBANI	ECOTECNICA SRL	19/10/2025

LE PROCEDURE DI APPALTO DI BENI, SERVIZI E FORNITURE

Attenzione: i dati riportati nelle presenti dashboard non sono confrontabili con quelli pubblicati dall'Autorità con i rapporti trimestrali e le relazioni annuali al Parlamento, in quanto vengono proposti esattamente come ricevuti dalle stazioni appaltanti direttamente o per il tramite delle sezioni regionali dell'Osservatorio: non sono stati, quindi, sottoposti a quei processi di filtraggio e di validazione semantica che vengono utilizzati per la produzione delle pubblicazioni suddette. I cui criteri sono esplicitati all'interno delle stesse. I casi che si riferiscono al CIG di adesione ad accordi quadro/convenzione non sono pubblicati, eccetto nella sezione RICERCA PER CIG

RIMUOVI TUTTI I FILTRI

Valore base d'Asta

€4.104.535,16

4 MILIONI, 104 MILA, 535,16 EURO

Numero Procedure

198

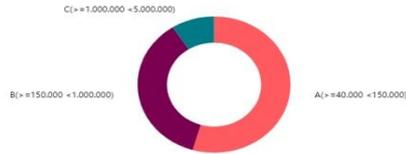
Stazioni Appaltanti

1

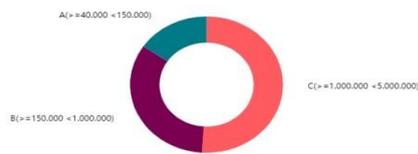
Operatori Economici

14

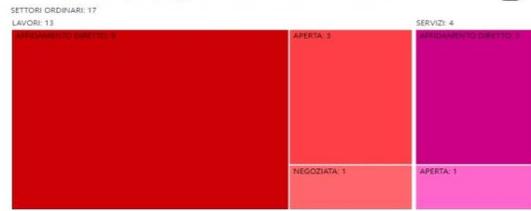
Numero di procedure per classe di importo



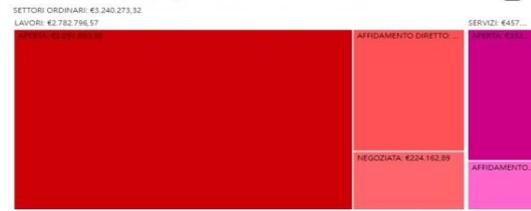
Valore di procedure per classe di importo



Numero di procedure per tipologia di contratto e scelta del contraente



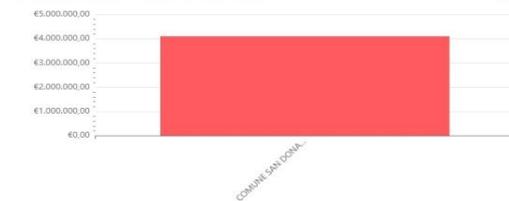
Valore a base d'asta per tipologia di contratto e scelta del contraente



Prime stazioni appaltanti per numero di procedure



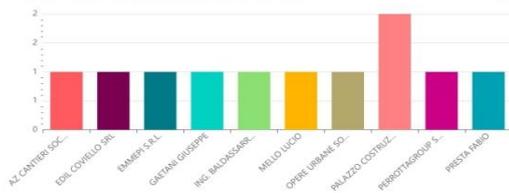
Prime stazioni appaltanti per valore procedure



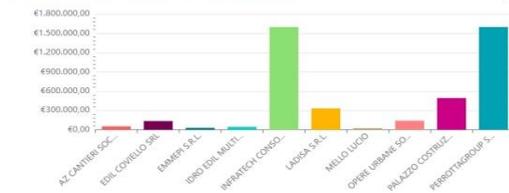
Distribuzione procedure sul territorio

LOCALIZZAZIONE	NUMERO PROCEDURE	VALORE A BASE D'ASTA
Brindisi	198	€4.104.535,16

Primi dieci operatori economici per numero di procedure



Primi dieci operatori economici per valore procedure



Dettaglio Appalti (Primi 250 risultati)

CIG	OGGETTO	AMMINISTRAZIONE APPALTANTE	DATA PUBBLICAZIONE	DATA AGGIUDICAZIONE	VALORE A BASE D'ASTA	VALORE AGGIUDICAZIONE	LOCALIZZAZIONE	TIPOLOGIA CONTRATTO
9495479025	LAVORI DI COMPLETAMENTO DELLE OPERE DI URBANIZZAZIONE PRIMARIA PER LA ZONA P.E.E. 'C2'	COMUNE SAN DONACI PROVINCIA DI BRINDISI	16/11/2022	28/12/2022	€289.813,41	€240.807,05	Brindisi	LAVORI
ZE2368CB3A	ACQUISTO OMBREGGIANTE PER STALLO CANI ACCUDITI DA VOLONTARI	COMUNE SAN DONACI PROVINCIA DI BRINDISI	24/05/2022	N/A	€285,60	N/A	Brindisi	FORNITURE
Z01371A928	INTERVENTI VETERINARI SU CANI RANDAGI ACCUDITI DA VOLONTARI	COMUNE SAN DONACI PROVINCIA DI BRINDISI	09/07/2022	N/A	€1.937,00	N/A	Brindisi	SERVIZI
Z79353CB73	INTERVENTO VETERINARIO SU GATTO RANDAGIO FERITO	COMUNE SAN DONACI PROVINCIA DI BRINDISI	16/02/2022	N/A	€100,00	N/A	Brindisi	SERVIZI
Z9F36A1D14	ORDINANZA DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE PUGLIA N.02 IN DATA 11/02/2016. CONFERIMENTO RIFIUTO FBC CER 191212 CIG IMPIANTO PRODUZIONE DI COMBUSTIBILE DERIVATO DA RIFIUTO SITO A CAVALLINO - DITTA PROGETTO AMBIENTE PROVINCIA DI LEGGE SUREL - LIQUIDAZIONE FATTURA CONGUAGLIO TARIFFA APPLICATA ANNO 2021	COMUNE SAN DONACI PROVINCIA DI BRINDISI	31/05/2022	N/A	€4.788,89	N/A	Brindisi	SERVIZI

Figura 1 - APPALTI ANNO 2022

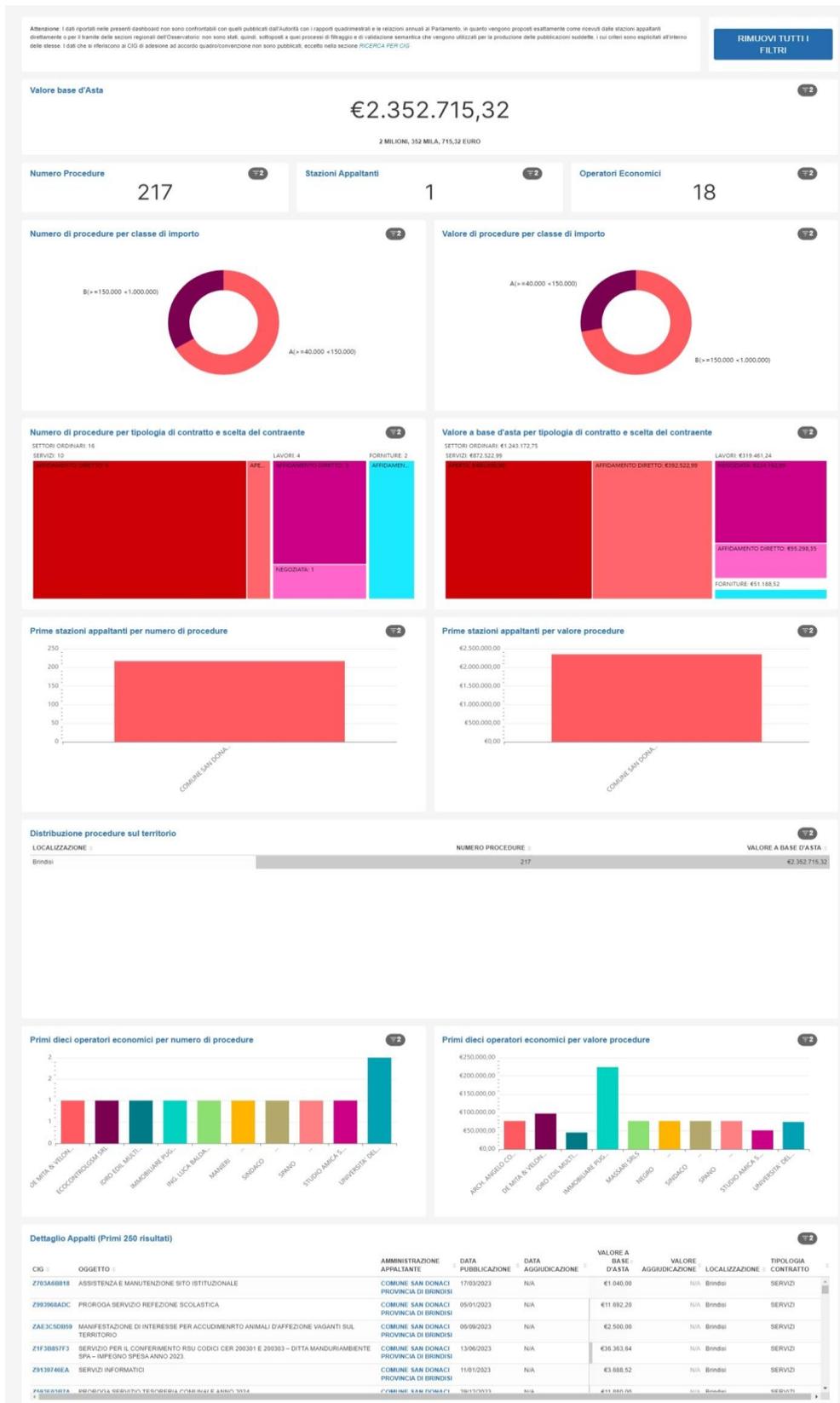


Figura 2 - APPALTI 2023



figura 4 APPALTI 2024

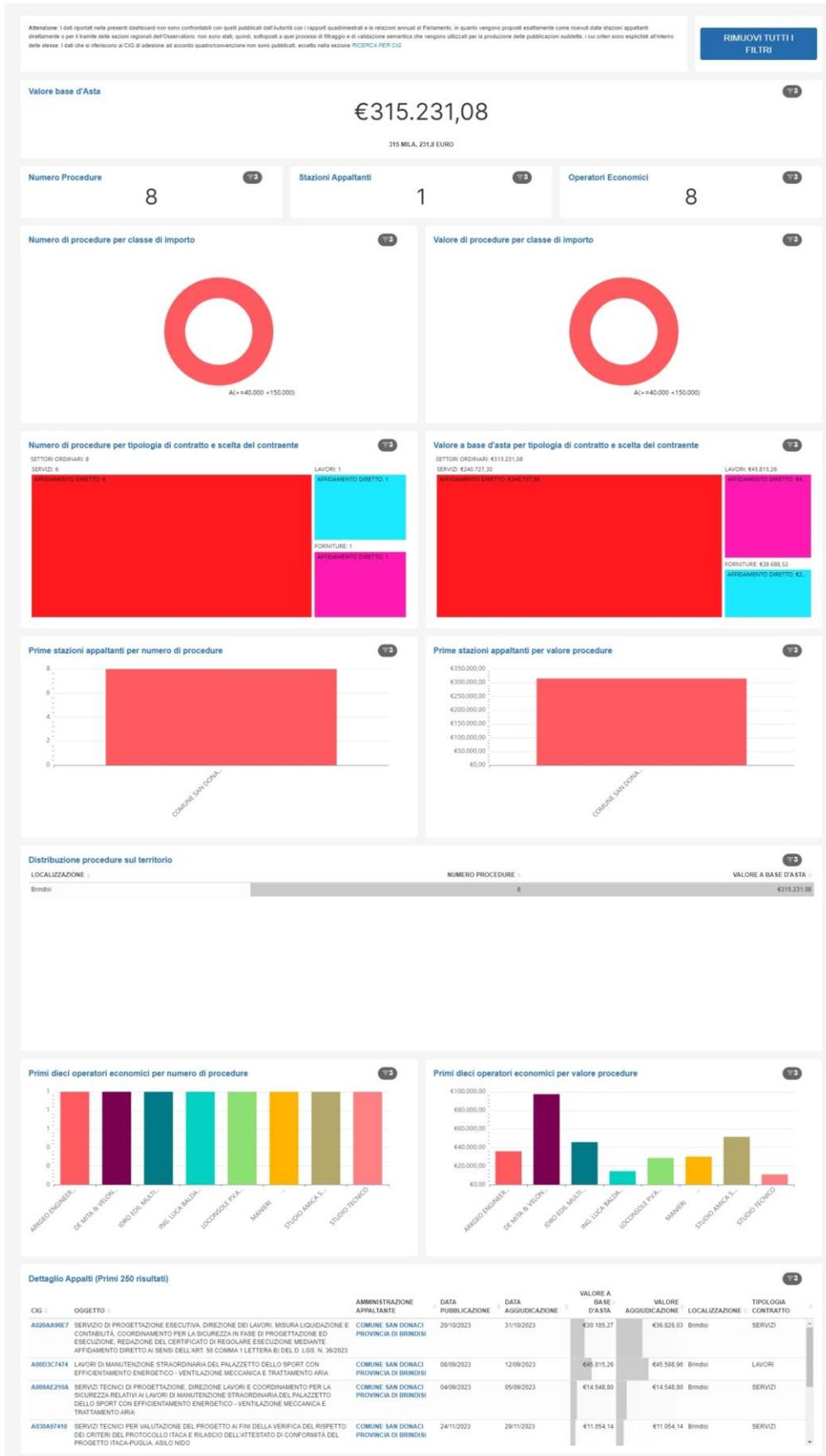


Figura 3 APPALTI PNRR 2022-2023

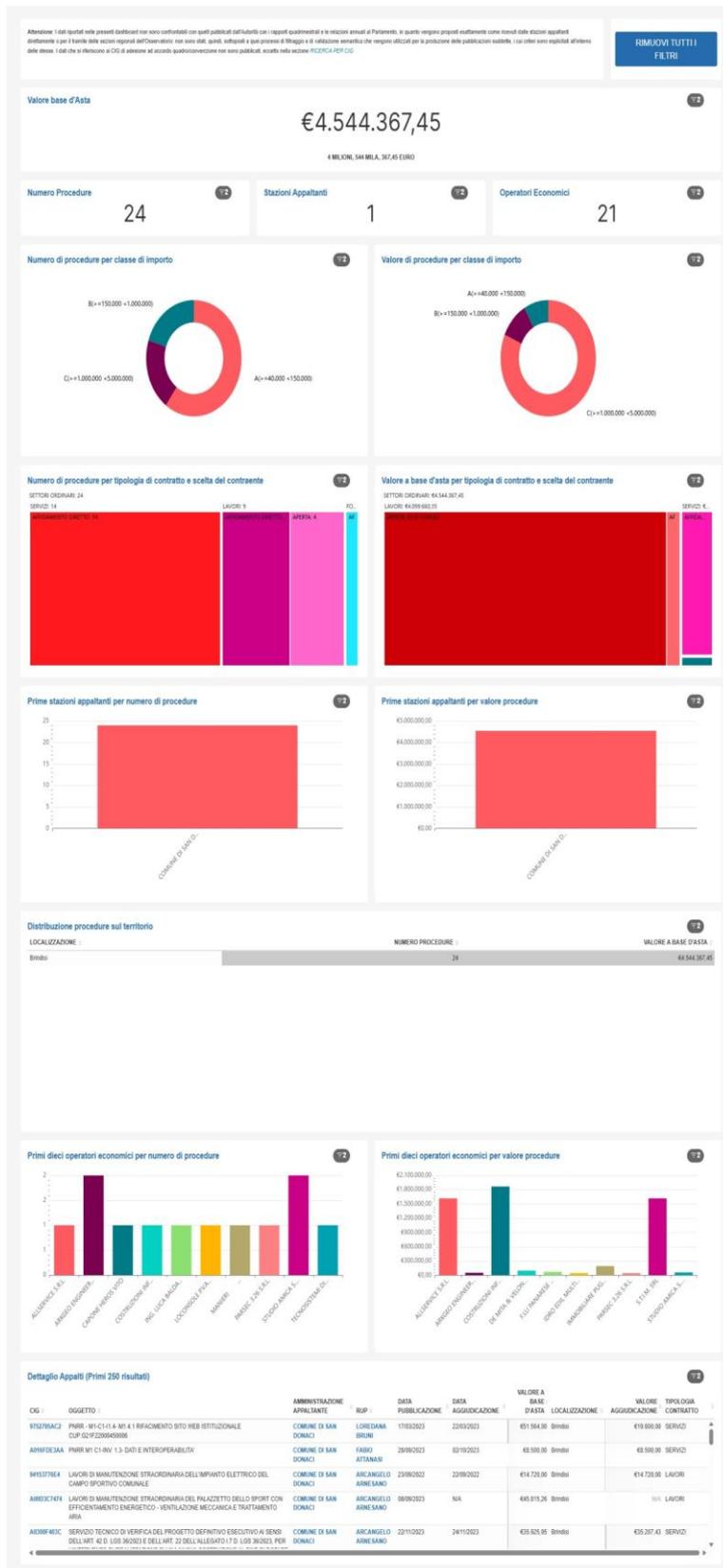


FIGURA 4 APPALTI PNRR 2024-2025

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

1.2.1. ORGANIGRAMMA

L'organizzazione del Comune di San Donaci prevede n. 6 macro Aree denominati SETTORI e distinti come segue:

SETTORE 1. – AFFARI GENERALI

SETTORE 2 – FINANZIARIO

SETTORE 3 - LAVORI PUBBLICI

SETTORE 4 – TRIBUTI E SUAP

SETTORE 5 – POLIZIA LOCALE

SETTORE 6 - SERVIZI SOCIALI DEMOGRAFICI E CULTURA.

A ciascun settore corrisponde un complesso omogeneo di processi mappati negli anni all'interno dei PTPCT approvati e successivamente riportati all'interno del PIAO.

Il Sindaco ha provveduto con proprio decreto a nominare quali Responsabili di ciascun settore i funzionari apicali.

A ciascun settore corrisponde un relativo centro di costo e di responsabilità come di seguito riportato:

Centri di responsabilità	
Centro	Responsabile
CONTABILITA'	ATTANASI FABIO
PERSONALE -SEGR. AFFARI GEN.- CIMITERO-	BILOTTA MARIA GRAZIA
POLIZIA LOCALE	ELIA VINCENZO
SERV. SOCIALI -P. ISTR. - CULTURA- DEMOG	LUPO ROBERTA
TRIBUTI - COMMERCIO – PATRIMONIO	SOLAZZO MAURO
UFF.TECNICO - LL.PP.	ARNESANO ARCANGELO

Risorse umane

Il nuovo ordinamento professionale del Comune di San Donaci

A partire dal 2023 tutti gli enti del comparto delle funzioni locali e regionali devono dare corso in tempi rapidi alla modifica dei profili professionali. É questo un effetto connesso alla entrata in vigore dal 1° aprile 2023 del nuovo ordinamento professionale, nonché un vincolo dettato dal nuovo testo dell'articolo 6-ter del Dlgs 165/2001 introdotto dal Dl 36/2022.

Questa scelta è molto importante e da essa dipende, per una parte rilevante, la possibilità di utilizzare il personale in modo adeguato rispetto alle caratteristiche possedute e di potere dare corso al suo impiego in modo flessibile.

È opportuno ricordare che i contratti collettivi nazionali di lavoro pubblicistici, in particolare negli enti locali i Dpr 347/1983 e 268/1987, contenevano la definizione delle mansioni e dei profili. Con la privatizzazione, attuata per questi aspetti dal contratto 31.3.1999 (nuovo ordinamento professionale), i contratti nazionali si limitano a individuare gli elementi caratterizzanti del nuovo inquadramento, che nel frattempo era passato da 8 qualifiche funzionali a 4 categorie, con due distinte posizioni di accesso in quelle B e D.

Il DL 36/2022, dopo che nel corso degli anni precedenti la normativa aveva stimolato, con limitati risultati concreti, gli enti a modificare i profili professionali e a introdurne di innovativi legati alle novità dettate dal legislatore, dalla evoluzione tecnologica e dalle scelte organizzative, ha impresso una decisa accelerazione. Esso ha da un lato obbligato le Pa a estendere nei concorsi pubblici i criteri di selezione all'accertamento delle «capacità comportamentali, comprese quelle relazionali» e dall'altro le ha impegnate alla definizione dei nuovi profili coerenti con questi nuovi requisiti.

Per cui, il «combinato disposto» delle novità contrattuali e di quelle legislative impone a tutti gli enti di riscrivere i profili professionali, adeguandoli alla scelta di descrivere non solo le conoscenze tecniche che sono necessarie, ma anche il modo con cui devono essere concretamente utilizzate e le competenze comportamentali. E ancora, a introdurre profili adeguati rispetto alle nuove sfide che le Pa devono affrontare, a partire dalla transizione ecologica e digitale, nonché dalla capacità di sapere ricorrere e utilizzare i finanziamenti comunitari e le politiche di coesione.

Siamo dinanzi a temi di notevole importanza concreta. Si pensi, ad esempio, alla individuazione dei profili dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni per i quali è necessaria la laurea specialistica, magistrale o del vecchio ordinamento o per i quali è sufficiente quella breve, fatto ovviamente salvo che per alcuni di essi è lo stesso contenuto della prestazione a fissare questo requisito, si pensi ad esempio agli avvocati ed alle assistenti sociali. E ancora, alla possibilità di potere essere trasferiti in mobilità volontaria e di potere utilizzare per scorrimento le graduatorie di un altro ente, scelte che presuppongono la corrispondenza dei profili. E inoltre, alla opportunità di fissare i criteri per la definizione della equivalenza professionale, presupposto utile per la utilizzazione in modo flessibile dei dipendenti. E ancora, alla fissazione del vincolo all'iscrizione a uno specifico albo professionale, ovviamente ove non imposto direttamente dalle attività che devono essere svolte, come per gli avvocati. Si deve ricordare che, per espressa previsione contrattuale, la scelta degli enti di adeguare i profili professionali richiede la informazione preventiva e, a richiesta, il confronto. E che, infine, una significativa modifica dei profili determina la necessità di adeguamento dei contratti individuali dei dipendenti.

Il Comune di San Donaci intende creare e garantire il Valore Pubblico delle sue attività attraverso un nuovo sistema di classificazione del personale che rappresenti il punto di partenza della programmazione di azioni di miglioramento progressivo della struttura organizzativa (adeguando l'organizzazione alle strategie pianificate e innovando le metodologie di Lavoro Agile) e della condizione professionale mediante un processo di aggiornamento professionale del personale in servizio al fine di formare competenze utili e - laddove possibile - reclutando profili adeguati.

A tale scopo è già partito da alcuni mesi un ripensamento del sistema di classificazione del personale in servizio che ha seguito il seguente iter:

- l'Ufficio personale ha provveduto ad informare i dipendenti in servizio che dalla data del 1° aprile 2023 lo stesso è automaticamente reinquadrato nelle nuove aree secondo tabella di trasposizione CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- successivamente sono state approfondite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanata dal DFP il 22.07.2022.

Si è quindi pervenuti alla conclusione che l'analisi dei fabbisogni rappresenta uno strumento strategico che prendendo le mosse dall'obbligo di riclassificare il personale, consente di individuare le professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di mera sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

In questo modo, la stessa organizzazione assume una struttura agile, in grado di adattare le proprie professionalità e competenze ai mutevoli fabbisogni degli utenti, identificando i profili di ruolo di cui l'amministrazione ha bisogno.

Si rende quindi necessaria una visione dell'amministrazione degli anni futuri, a cui è chiamata la nuova Amministrazione che uscirà dalle urne elettorali.

Per agevolare una visione strategica da parte della politica è fondamentale che la struttura organizzativa ricorra a tecniche di *job analysis*, *job description* e *job profiling* per definire dal punto di vista qualitativo il fabbisogno di personale da reclutare.

In sostanza le amministrazioni devono richiedere non più solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (**sapere**), ma anche le capacità tecniche (**saper fare**) e comportamentali (**saper essere**), così come descritti negli atti che l'Ente dovrà approvare.

Al momento si è provveduto anche a seguito di apposite riunioni con i Responsabili ad elaborare una proposta di classificazione del personale non solo nei tradizionali profili professionali che rappresentano una specificazione di natura più propriamente giuridica delle Aree contrattuali di appartenenza, ma anche in ragione della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa (**profili di ruolo**). I profili di ruolo sono stati poi aggregati in ambiti professionali più ampi (**famiglie professionali**) caratterizzati da professionalità e "mestieri" omogenei il cui scopo è di agevolare e

rendere più trasparenti le selezioni, le progressioni di carriera e indirizzare in maniera più efficiente la formazione.

Il personale dipendente del Comune di San Donaci a seguito della proposta avanzata con il PIAO 2023-2025 è stato riclassificato come segue:

classificazione ed inquadramento in categorie e profili professionali ex ccnl 31.03.1999					Nuovo inquadramento secondo tabella di trasposizione CCNL Funzioni Locali 2019-2021			
Cognome	Nome	categoria	profilo professionale	Settore / Servizio / Ufficio	Area	profilo professionale	profilo di ruolo	FAMIGLIA PROFESSIONALE
BILOTTA	MARIA GRAZIA	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	FUNZIONI AREA ED EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
DE CARLO	DANIELA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AFFARI GENERALI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORE DEL PERSONALE	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
BUONFRATE	MARIA TERESA	B	ACCOMPAGNATRICE SCUOLABUS (APPLICATO AMMINISTRATIVO TRIBUTI DAL 2002)	AFFARI GENERALI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
ATTANASI	FABIO	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	ECONOMICO FINANZIARIO	FUNZIONI AREA ED EQ	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	RESPONSABILE DI SETTORE FINANZIARIO	FINANZIARIA E DI CONTROLLO

CONVERSA NO	MARCO	B	APPLICATO AMMINISTRA TIVO	ECONOMI COFINANZI ARIO	OPERATO RI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTR ATIVO- CONTABILE	ECONOMO	FINANZIARIA E DI CONTROLLO
BRUNI	LOREDA NA	B	APPLICATO AMMINISTRA TIVO	ECONOMIC O FINANZIARI O	OPERATO RI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTR ATIVO CONTABILE	COLLABORAT ORE PROCESSI FINANZIARI	FINANZIARIA E DI CONTROLLO
ARNESA NO	ARCANG ELO	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	TECNICO URBANISTI CO	FUNZION ARI ED EQ	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE	RESPONSAB ILE DEL SETTORE TECNICO	TECNICA
TONDO	VINCENZ O	C	GEOMETRA	TECNICO URBANISTI CO	ISTRUTTO RI	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE AMBIENTAL E	TECNICA
PERRON E	DAVIDE	C	ISTRUTTORE TECNICO - GEOMETRA	TECNICO URBANISTI CO	ISTRUTTO RI	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO DELL'EDILIZI A	TECNICA
BALDASSA RRE	GIOVAN NI	B	APPLICATO AMMINISTRA TIVO	TECNICO URBANISTI CO	OPERATO RI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTR ATIVO CONTABILE	COLLABORAT ORE AMMINISTRA TIVO	AMMINISTRA TIVA E SUPPORTO
POLIMENO	GABRIEL E			TECNICO URBANISTI CO	ISTRUTTO RI	ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE TECNICO DELL'EDILIZI A	TECNICA
SOLAZZO	MAURO	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	COMMERC IO - TRIBUTI - PATRIMO NIO	FUNZION ARI ED EQ	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE	RESPONSAB ILE SETTORE SUAP TRIBUTI E PATRIMONI O	AMMINISTRA TIVA E SUPPORTO
PANETTE LLA	MARIA FRANCES CA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRA TIVO	COMMERC IO - TRIBUTI -	FUNZION ARI ED EQ	SPECIALISTA ATTIVITA' AMMINISTR	ISTRUTTORE TRIBUTI	AMMINISTRA TIVA E SUPPORTO

				PATRIMONIO		ATIVE		
ANCORA	MARCELLA	B	APPLICATO AMMINISTRATIVO	COMMERCIO - TRIBUTI - PATRIMONIO	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
ELIA	VINCENZO	D	VICE COMANDANTE DI P.L.	POLIZIA LOCALE	FUNZIONARI ED EQ.	SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA	COMANDANTE P.L.	VIGILANZA
DE MITRI	VINCENZO	C	VIGILE URBANO	POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.L.	AGENTE DI P.L.	VIGILANZA
MICCOLI	ANTONIO	C	VIGILE URBANO	POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.L.	AGENTE DI P.L.	VIGILANZA
TEDESCHI	GIOVANNA	C	AGENTE P.L.	POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.L.	AGENTE DI P.L.	VIGILANZA
ROMA	MARIA ROSARIA	C	AGENTE P.L.	POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.L.	AGENTE DI P.L.	VIGILANZA
LUPO	ROBERTA	D	ASSISTENTE SOCIALE	DEMOGRAFICI CULTURA E SERV. SOCIALI	FUNZIONARI ED EQ.	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI	RESPONSABILE DI SETTORE DEMOGRAFICO E SOCIALE	SOCIO-CULTURALE
GRECO	SILVIA			DEMOGRAFICI CULTURA E SERV. SOCIALI	FUNZIONARI ED EQ.	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI	ASSISTENTE SOCIALE	SOCIO-CULTURALE
CALCAGNILE	GIOVANNA	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFIA CULTURALE E AFFARI SOCIALI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	ISTRUTTORE DEI PROCEDIMENTI DEMOGRAFICI	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO

PEZZUTO	BIAGIO	B	APPLICATO AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI CULTURA E SERV. SOCIALI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE	ADDETTO SPORTELLO DEMOGRAFICO	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
---------	--------	---	-----------------------------	--	----------------------	---	-------------------------------------	---------------------------------

VADACC A	GIORGIA		SEGRETARIO GENERALE			SEGRETARIO COMUNALE		
-------------	---------	--	------------------------	--	--	------------------------	--	--

Il personale di ruolo in servizio alla data odierna - SULLA BASE DELLE NUOVE ASSUNZIONI, DELLE CESSAZIONI E DEGLI AVANZAMENTI CARRIERA - è assegnato ai diversi settori come segue:

Settore / Servizio / Ufficio	Cognome	Nome	Attuale profilo professionale
AFFARI GENERALI	BILOTTA	MARIA GRAZIA	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	DE CARLO	DANIELA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE
	BUONFRATE	MARIA TERESA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
ECONOMICO FINANZIARIO	ATTANASI	FABIO	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI
	CONVERSANO	MARCO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE
	BRUNI	LOREDANA	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE

TECNICO URBANISTICO	ARNESANO	ARCANGELO	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE
	TONDO	VINCENZO	ISTRUTTORE TECNICO
	PERRONE	DAVIDE	ISTRUTTORE TECNICO
	POLIMENO	GABRIELE	ISTRUTTORE TECNICO
	BALDASSARRE	GIOVANNI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE
COMMERCIO - TRIBUTI - PATRIMONIO	SOLAZZO	MAURO	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE
	PANETTELLA	MARIA FRANCESCA	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO
	ANCORA	MARCELLA	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE
POLIZIA LOCALE	ELIA	VINCENZO	SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA
	DE MITRI	VINCENZO	AGENTE DI P.L.
	MICCOLI	ANTONIO	AGENTE DI P.L.

	TEDESCHI	GIOVANNA	AGENTE DI P.L.
	ROMA	MARIA ROSARIA	AGENTE DI P.L.
DEMOGRAFICI CULTURALE E AFFARI SOCIALI	LUPO	ROBERTA	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI
	GRECO	SILVIA	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI
	CALCAGNILE	GIOVANNA	SPECIALISTA AMMINISTRATIVO
	PEZZUTO	BIAGIO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO CONTABILE
	VADACCA	GIORGIA	SEGRETARIO

Con riferimento alle informazioni relative ai processi dell'Amministrazione, distribuiti rispetto alle unità organizzative e alle aree di rischio generali e specifiche per la prevenzione della corruzione:

Si evidenzia come la ridotta dimensione del contesto in cui l'Ente comunale opera non possa non assumere rilevanza sotto il profilo del corretto funzionamento della struttura amministrativa, in quanto le reti e le relazioni di prossimità potrebbero incidere sul buon andamento e sull'imparzialità dell'azione amministrativa in relazione alle singole aree oggetto della analisi.

Dunque, i principali fattori di rischio per il corretto svolgimento dell'attività amministrativa del Comune possono essere ricondotti ai seguenti elementi:

- mancanza di trasparenza;
- mancanza di controlli;
- eccessivo/incoerente esercizio della autonomia normativa/organizzativa comunale;
- non adeguata percezione della rilevanza degli strumenti individuati dal PTPCT ai fini del

corretto esercizio dell'azione amministrativa;

- mancato adeguamento delle competenze del personale;
- mancata attuazione del principio della separazione tra sfera politica e gestione amministrativa.

Pertanto, al fine di individuare misure anticorruzione che siano efficaci, adatte alle ridotte dimensioni dell'Amministrazione e sostenibili dal punto di vista sia economico che organizzativo – si intende focalizzare la propria azione preventiva sui seguenti elementi: trasparenza dell'azione amministrativa, controllo su atti e sul funzionamento degli strumenti di prevenzione della corruzione, formazione del personale, partecipazione degli attori interessati.

1.2.2. La mappatura dei processi

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

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

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

Per il dettaglio relativo ai processi mappati si rimanda al “**Catalogo dei processi**” allegato e parte integrante del presente Piano (**Allegato 1**).

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si è fatto riferimento alle nuove linee programmatiche dell'amministrazione, insediatasi nella primavera del 2023.

Il presente PIAO 2025-2027 potrà essere implementato con ulteriori obiettivi di natura organizzativa di

attuazione alle nuove sfide lanciate a livello centrale a cui sono chiamati tutti gli Enti e che vengono tradotti in termini di performance organizzativa.

2.2. Performance

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

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

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

Comune di SAN DONACI

Provincia di Brindisi

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025 CON INDICATORI DELLA PERFORMANCE

I SETTORE: AFFARI GENERALI

Responsabile: dott.ssa Maria Grazia BILOTTA

N. ORDINE	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2	Esecuzione delle disposizioni del programma triennale del fabbisogno del personale che prevede: - l'assunzione a tempo indeterminato	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	15

	<p>e part time di n. 2 istruttori amministrativi ed un vigile urbano</p> <ul style="list-style-type: none"> - la trasformazione del posto di assistente sociale da part time in full time; - la progressione dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori; <p>l'immissione in ruolo dello specialista informatico, finanziato dal Dipartimento per le politiche di coesione.</p>				
3	Caricamento di tutti i contratti stipulati dall'Ente in modalità telematica nel modulo "Contratti" della piattaforma software in cloud di Civilia Next, ai fini anche della corretta conservazione	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10
4	Elaborazione report di tutte le procedure fallimentari e di composizioni delle crisi da sovraindebitamento finalizzate al controllo da parte dell'ufficio ragioneria dei versamenti della rate dei tributi locali riconosciute e approvate nei relativi piani di rientro	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10
5	Elaborazione report di tutte le procedure tributarie con indicazioni delle condanne alle spese a carico degli istanti per il monitoraggio del relativo recupero	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	5
6	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	5
Totale					50

II SETTORE: CONTABILITA', ECONOMATO E SISTEMI INFORMATICI

Responsabile: dott. Fabio ATTANASI

N.	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento del delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2	Verifica dello stato delle fatture elettroniche sulla Piattaforma Crediti Commerciali (PCC) ed inserimento degli aggiornamenti dei pagamenti al fine di assicurare più precisi indicatori dei tempi medi di pagamento. Verifica della possibilità ed eventuale inserimento del Codice univoco fattura per ogni settore.	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10
3	Rispetto dei tempi ordinamentali nella predisposizione degli atti di programmazione finanziaria e contabile e di rendicontazione.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
4	Predisposizione nuovo regolamento di contabilità dell'Ente, avendo cura di coordinarlo con il Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale.	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	20
5	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2024	5
Totale					70

III SETTORE - LL.PP. URBANISTICA E AMBIENTE

Responsabile : Dott. Ing. Arcangelo Arnesano

N.	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESCO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2	Aggiudicazione Lavori: a) strade rurali – Lotto n.1 b) strade rurali – Lotto n.3 c) strade rurali – Lotto n.4 d) Scavi archeologici San Miserino	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10
3	Progettazione di Fattibilità tecnica ed economica e avvio procedure espropriative per i Lavori di realizzazione dello svincolo via Mesagne	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	15
4	Predisposizione e pubblicazione nuova gara ponte Servizio Igiene Urbana	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	15
5	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	5
Totale					50

IV° SETTORE: COMMERCIO-TRIBUTI-PATRIMONIO

Responsabile: Ing. Mauro SOLAZZO

N.	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2	Sviluppo e controllo delle pratiche inerenti le attività economico-produttive, delle occupazioni suolo pubblico e degli eventi pubblici organizzati dall'Ente. Gestione di tutte le attività inerenti fiere, sagre, spettacoli viaggianti ed altre manifestazioni che coinvolgono attività commerciali e loro operatori.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
3	Processo di efficientamento generale delle attività del proprio settore, partendo dalle risorse messe a disposizione dall'A.C. (nello specifico dell'Ufficio Tributi SUAP, Commercio, Agricoltura, Patrimonio, etc.) per l'ottenimento di servizi qualitativamente migliori.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
4 (*)	Aumento della lotta all'evasione fiscale.	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10
5 (**)	Manutenzione patrimonio comunale	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
6	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	5
Totale					70

(*) IN MERITO ALL'OBIETTIVO 4 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	Aggiornamento e ottimizzazione delle banche dati per la migliore gestione dei tributi maggiori nelle fasi ordinarie (anno 2025), accertative (anno 2021) e coattive (anni 2016 E PER SENTENZE FAVOREVOLI).	Si/no	3
b)	Controllo tempestivo degli incassi e dello scambio dei dati con altri uffici (Ragioneria, Anagrafe, U.T.).	Si/no	3
c)	Inserimento nella banca dati delle notifiche e delle ri-notifiche di tutti gli accertamenti inviati fino ad oggi. Maggiore utilizzo della PEC per abbattere i costi di notifica	Si/no	4
Totale			10

() IN MERITO ALL'OBIETTIVO 5 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:**

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	manutenzione della pubblica illuminazione e voltura dei contatori, a partire dalla data di scadenza del contratto attualmente in essere.	Si/no	3
b)	controllo della manutenzione stabili comunali, aree verdi, edifici scolastici.	Si/no	2
c)	Controllo periodico di estintori, ascensori, impianti termici ed elettrici degli immobili comunali.	Si/no	2
d)	Manutenzione ordinaria del Palazzo Municipale (risanamento pareti ammalorate, pitturazioni, sostituzione sanitari, sostituzione porte, etc.).	Si/no	3
Totale			10

V SETTORE: POLIZIA LOCALE

Responsabile: Dr. Vincenzo Elia

N. ORDINE	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2	Intensificazione delle funzioni di Polizia Amministrativa, commerciale e stradale con relativi controlli e repressione degli illeciti amministrativi. Garantire la qualità e la tempistica nella verifica delle attività commerciali in relazione alle licenze amministrative ed alle autorizzazioni sanitarie.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
3	Attività di controllo, ordine pubblico, antiassembramento e viabilità su disposizione del Questore in particolare nei giorni di prefestività e festività programmati con predisposizione di progetti per il prolungamento dell'orario di servizio in occasione di	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5

	manifestazioni pubbliche e sagre.				
4	Sicurezza sulla strada. Servizio di pronto intervento per incidentalità stradale e relativi atti e garantendo l'esito dei verbali elevati fino alla notifica e trasmissione alla Agenzia delle Entrate per la riscossione; inserimento dati SISRI.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
5	Attività (<i>live</i> e registrazione) di videosorveglianza presso luoghi sensibili e stabili comunali ed interventi in tempo reale, con sistema attivo presso il Comando.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
6 (*)	In materia di igiene pubblica, verifica del corretto svolgimento del servizio di raccolta dei rifiuti da parte della ditta appaltatrice.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	6
7 (*)	Strategie di intervento per calamità sanitarie e naturali, nubifragi, allagamenti di siti pubblici e privati.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	10
8	Monitoraggio servizio assistenza e affidamento cani e gatti randagi ai volontari cinofili e controllo randagismo; predisposizione atti amministrativi per mantenimento e cura nel rispetto delle risorse assegnate.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	4

9	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	5
Totale					50

(*) IN MERITO ALL'OBIETTIVO 6 il punteggio pari a 6 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	attività di controllo su tutto il territorio comunale sugli abbandoni di rifiuti.	Si/no	2
b)	monitoraggio servizio di conferimento differenziata, oli esausti, farmaci, indumenti, ingombranti.	Si/no	2
c)	Inviti ai cittadini alla pulizia dei terreni da erbe infestanti o materiali di scarto con controlli mirati fino alla comunicazione di avvio procedimento.	Si/no	2
Totale			10

(*) IN MERITO ALL'OBIETTIVO 7 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	monitoraggio "Allerta Meteo" emanata dalla Regione Puglia e diffusione informazioni ai cittadini.	Si/no	4
b)	Attività di Protezione Civile con gestione delle attività inerenti le calamità naturali,	Si/no	3
c)	prevenzione e gli interventi sugli incendi in particolare nel periodo 15 giugno-15 settembre	Si/no	3
Totale			10

VI SETTORE: SERVIZI ALLA PERSONA

Responsabile: dott.ssa Roberta Lupo

N.	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Attività di collaborazione e di supporto al Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per l'applicazione, il monitoraggio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	5
2 (*)	Garantire l'erogazione dei servizi scolastici previsti nell'ambito del piano per il diritto allo studio; monitorare il funzionamento dei servizi e la regolarità dei pagamenti da parte degli utenti considerato soprattutto la compartecipazione alla mensa.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
3 (*)	Procedure per evitare l'Istituzionalizzazione dei soggetti deboli, con riduzione delle spese di bilancio comunale nell'assoluta e primordiale tutela degli utenti stessi. Ideazione ed implementazione di progetti sociali/rapporti di rete con attori sociali e con i Tribunali per i Minorenni e Tribunale Ordinario attraverso procedimenti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	10
4 (*)	ATTIVAZIONE E MONITORAGGIO SERVIZI	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10

5 (*)	Programmazione attività estive.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	10
6	Supporto al Segretario Comunale nell'attività di controllo interno degli atti amministrativi.	OBIETTIVO DI MANTENIMENTO		31/12/2025	5
Totale					50

(*) IN MERITO ALL'OBIETTIVO 2 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	Gestione del servizio mensa scolastica;	Si/no	3
b)	Gestione del servizio di trasporto scolastico	Si/no	2
c)	Piano degli studi	Si/no	3
d)	Acquisto dei libri e controllo del contributo dei libri di testo per le scuole medie di I e II grado	Si/no	2
Totale			10

(*) IN MERITO ALL'OBIETTIVO 3 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	Presenza in carico di soggetto o nuclei familiari	Si/no	2

b)	Apertura di Procedure di Volontaria Giurisdizione per Amministratori di Sostegno per anziani o disabili o socialmente disagiati	Si/no	2
c)	Riunioni di equipè per i minori con abbandono scolastico	Si/no	2
d)	Presenza in carico dei soggetti beneficiari dei redditi di cittadinanza e tutoraggio nei PUC	Si/no	2
e)	Rendicontazioni regionali annuali.	Si/no	2
Totale			10

IN MERITO ALL'OBIETTIVO 4 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	Monitoraggio affidamento a terzi della Gestione Bollenti Spiriti	Si/no	3
b)	Autorizzazione/controllo strutture e terzo settore territoriali	Si/no	4
c)	Procedure servizio Civile	Si/no	3
Totale			10

IN MERITO ALL'OBIETTIVO 5 il punteggio pari a 10 verrà declinato come segue:

	Denominazione	Indicatore	Punteggio
a)	Piano educativo estivo	Si/no	3
b)	Attivazione centri estivi	Si/no	3
c)	Realizzazioni manifestazioni culturali, sportive, sociali, e di formazione e prevenzione temi sociali	Si/no	4
Totale			10

Ai suddetti obiettivi di performance, si aggiungono i seguenti obiettivi di performance organizzativa

	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture con un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni).	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	30
	Promozione della formazione assicurando la partecipazione attiva in modo da garantire il conseguimento del numero di ore di formazione pro-capite (ivi compresi i Responsabili stessi) non inferiore a 40 e secondo quanto indicato nel Piano della formazione di cui al PIAO 2025-2027.	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	20

Potranno aggiungersi altri obiettivi di natura organizzativa su proposta e sotto il coordinamento del Segretario Generale.

Gli stessi obiettivi potranno essere integrati con ulteriori obiettivi attuativi delle linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale .

OBIETTIVI DEL SEGRETARIO GENERALE

Responsabile: dott.ssa Giorgia Vadacca

N. ORDINE	FINALITA' DA CONSEGUIRE	TIPOLOGIA	TEMPISTICA		PESO
			INTERMEDIA	FINALE	
1	Monitoraggio e l'aggiornamento del delle misure di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		31/12/2025	10
2	Monitoraggio infrannuale del corretto popolamento della nuova sezione dell'AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE e del suo aggiornamento nella stessa tutti i dati attualmente ricompresi nelle sezioni chiuse.	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	10

3	Predisposizione atti di gara ed affidamento in concessione del servizio di riscossione dei tributi e delle entrate dell'Ente	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	30
4	Proposta di linee guida per la comunicazione istituzionale attraverso i principali social media	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	20
5	ATTUAZIONE e monitoraggio del Piano di formazione 2025-2027	OBIETTIVO STRATEGICO		31/12/2025	30
Totale					100

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, contenuta nel PIAO 2024- 2026.

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

I soggetti che concorrono alla strategia di prevenzione della corruzione all'interno dell'Amministrazione e i relativi compiti e funzioni sono i seguenti:

GIUNTA COMUNALE

COMPITI:

Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale.

RESPONSABILITÀ:

Ai sensi dell'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. 90/2014, convertito in legge 114/2014, l'organo deputato

all'adozione della programmazione per la gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, oltre che per la mancata approvazione e pubblicazione del piano nei termini previsti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

COMPITI:

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Giorgia Vadacca nominata con decreto del Sindaco n. 4 del 06/05/2022, il quale assume diversi ruoli all'interno dell'amministrazione e per ciascuno di essi svolge i seguenti compiti:

in materia di prevenzione della corruzione:

obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;

obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e all'Organismo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

in materia di trasparenza:

- Svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato.

in materia di whistleblowing:

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

in materia di inconferibilità e incompatibilità:

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.

in materia di AUSA:

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno della sezione anticorruzione.

RESPONSABILITÀ:

Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;

di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.". La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE (RASA)

COMPITI:

Il Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante, è l'Ing. Arcangelo Arnesano nominato con decreto del Sindaco n. 18 dell'11/10/2018, il quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

RESPONSABILITÀ:

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e

proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

RESPONSABILI DI SETTORE – FUNZIONARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

COMPITI:

Svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);

partecipano al processo di gestione del rischio; propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);

assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione; adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);

osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012); provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione svolte dall'ufficio a cui sono preposti;

suggeriscono le azioni correttive per le attività più esposte a rischio;

Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

Garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.

Partecipano al processo di gestione dei rischi corruttivi.

Applicano e fanno applicare, da parte di tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa

Propongono eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione.

Adottano o propongono l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.

RESPONSABILITÀ:

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

Con riferimento alle rispettive competenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e delle regole di condotta previste nei Codici di Comportamento da parte dei dipendenti dell'Ente è fonte di responsabilità disciplinare, alla quale si aggiunge, per i dirigenti, la responsabilità dirigenziale.

Alle violazioni di natura disciplinare si applicano, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità, le sanzioni previste dai CCNL e dai Contratti Integrativi con riferimento a ciascuna categoria.

I DIPENDENTI

COMPITI:

- Partecipano al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;
- Osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO;
- Osservano le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi;
- Partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione;
- Segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione o all'U.P.D.

I COLLABORATORI ESTERNI

COMPITI: Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO.

Per quanto compatibile osservano le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione segnalano le situazioni di illecito.

RESPONSABILITA':

Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori

di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture del Comune o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti. E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

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

SOGGETTI	COMPITI
Consiglio Comunale	Organo di indirizzo politico cui competono, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico – gestionale
OIV	<p>partecipa al processo di gestione del rischio;</p> <p>considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;</p> <p>svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);</p> <p>esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);</p> <p>verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili ai fini della corresponsione della indennità di risultato.</p> <p>verifica coerenza dei piani triennali per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico - gestionale, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance.</p> <p>verifica i contenuti della Relazione sulla performance in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, potendo chiedere, inoltre, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e potendo effettuare audizioni di dipendenti.</p> <p>riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione</p>

	della corruzione e della trasparenza.
Revisore Unico dei conti	<p>Analizza e valuta, nelle attività di propria competenza, e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti la prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.</p>
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	<p>Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza.</p> <p>Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria.</p> <p>Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.</p>

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

La definizione del livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi dei processi è importante al fine di individuare quelli su cui concentrare l'attenzione per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

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

Al fine di applicare la metodologia elaborata, al catalogo dei processi dell'Ente, si è operato secondo le seguenti fasi:

1. **Misurazione** del valore di ciascuna delle variabili proposte, sia attraverso l'utilizzo di dati oggettivi (dati giudiziari), sia attraverso la misurazione di dati di natura soggettiva, rilevati attraverso valutazioni espresse dai responsabili dei singoli processi mediante l'utilizzo di una scala di misura uniforme di tipo ordinale.

2. **Definizione** del valore sintetico degli indicatori attraverso l'aggregazione delle valutazioni espresse per le singole variabili.

3. **Attribuzione** di un livello di rischio a ciascun processo.

Al fine di individuare misure anticorruzione che siano efficaci, adatte alle ridotte dimensioni dell'Amministrazione e sostenibili dal punto di vista sia economico che organizzativo – si intende focalizzare la propria azione preventiva sui seguenti elementi: trasparenza dell'azione amministrativa, controllo su atti e sul funzionamento degli strumenti di prevenzione della corruzione, formazione del personale, partecipazione degli attori interessati.

AREE DI RISCHIO

Vengono in evidenza le seguenti aree di rischio

AREE DI RISCHIO GENERALI

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;
- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico e di seguito indicati:
 - o Governo del territorio
 - o Gestione delle entrate di bilancio
 - o Controlli sul Territorio
 - o Gestione del patrimonio
 - o Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni
 - o Incarichi e nomine

- Affari legali e contenzioso
- Gestione partecipazioni societarie
- Protezione dei dati personali

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

- Gestione sinistri e risarcimenti;
- Servizi e concessioni cimiteriali;
- Tributi comunali;
- Espropriazioni per pubblica utilità;
- Pareri endoprocedimentali;
- Attività produttive, sportello SUAP;
- Gestione flussi documentali;

Anche per l'anno 2024 viene infine confermata una specifica area di rischio, introdotta nel 2023, connessa agli interventi attuativi del PNRR, rispetto ai quali le misure di prevenzione dei rischi sono oggetto di specifico obiettivo di performance a cui si rinvia per i dettagli.

MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO E MISURE DI PREVENZIONE

Con aggiornamento 2019 L'ANAC precisa che la metodologia prevista dall'allegato n.5 del PNA 2013 è superata e che, d'ora in poi, si dovrà fare riferimento solo alla succitata deliberazione 1064/2019, ed in particolare all'allegato 1 della medesima che reca "Indicazioni metodologiche della gestione dei rischi corruttivi", suggerendo un approccio qualitativo per stimare l'esposizione dell'Ente ai rischi. Si è pertanto deciso, sulla base degli elementi qualitativi dei processi già individuati nel PTPC 2020-2022, di fornire un nuovo giudizio di valore sul rischio al fine di tarare le misure di prevenzione connesse.

I valori di rischio si articolano in basso, medio e alto.

All'esito dell'attività sopra descritta si è provveduto ad integrare la mappatura dei processi ("CATALOGO DEI PROCESSI" allegato 1 al presente PIAO) con i risultati della ponderazione dei rischi, classificati secondo la scala di valutazione del rischio definita.

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

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

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e

trasparenza.

MISURE DI PREVENZIONE SPECIFICHE DELLA CORRUZIONE PER AREE DI RISCHIO

AREA AUTORIZZAZIONE E CONCESSIONE

PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO PER IL DESTINATARIO			
Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n. 33/2013	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs.n. 33/2013	Responsabile del servizio interessato
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del rispetto dei termini procedurali	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Segnalazione del Responsabile del Servizio in caso di eventuale riscontro di problematiche in relazione alla sostenibilità o alla attuazione delle misure previste ovvero in caso di proposte di implementazione del PTPCT.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni predisposto in attuazione del D.L. n. 174/2012.

AREA CONTRATTI PUBBLICI

Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Programmazione annuale ovvero definizione di cronoprogramma per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture	Definizione di fabbisogni effettivi, rispondenti a criteri di efficienza, efficacia ed economicità della azione amministrativa; attivazione tempestiva delle corrette procedure di acquisizione	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture)
Obbligo di motivazione nella determina a contrarre in ordine a: scelta della procedura, scelta del sistema di affidamento, scelta della tipologia contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione; adozione di procedure adeguate e rispondenti a criteri di efficienza/ efficacia/ economicità	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture)
Sottoscrizione, da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara, di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione all'oggetto della gara	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	RUP
Previsione nella documentazione di gara (bandi, avvisi, lettere di invito) e nei contratti stipulati di apposita clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle disposizioni contenute in protocolli di legalità o in patti di integrità ovvero degli obblighi di condotta	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	RUP - Ufficiale rogante

previsti dal D.P.R. n. 62/2013, nonché dal Codice di comportamento dei dipendenti adottato dal Comune			
<p>Acquisizione di specifiche dichiarazioni dei componenti della commissione giudicatrice in relazione a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - assenza di cause che obbligano all'astensione ai sensi dell'art. 51 c.p.c.; - non aver ricoperto, nel biennio precedente, la carica di pubblico amministratore in relazione alla stazione appaltante; - non essere stato membro di alcuna commissione giudicatrice di appalti pubblici che abbia concorso, con dolo o colpa grave accertati in sede giurisdizionale con sentenza non sospesa, all'approvazione di atti dichiarati illegittimi - altre dichiarazioni previste da norme o regolamenti 	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Rup/ Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture)
Rispetto di specifici obblighi di trasparenza nella fase di selezione del contraente (pubblicità della nomina dei componenti della commissione giudicatrice; obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela della conservazione e dell'integrità delle buste contenenti l'offerta; pubblicazione dei punteggi attribuiti ai concorrenti a seguito dell'aggiudicazione def.)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Individuazione di tempi certi nella documentazione di gara per lo svolgimento degli adempimenti necessari tra l'aggiudicazione e la stipulazione del contratto	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto

			(lavori servizi e forniture) RUP
Adempimenti in caso di varianti: adeguata motivazione dei relativi provvedimenti nel rispetto della normativa vigente; corretto assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC; pubblicazione, contestualmente alla adozione e almeno per tutta la durata del contratto, dei relativi provvedimenti	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Adempimenti in caso di subappalto: adeguata motivazione dei relativi provvedimenti nel rispetto della normativa vigente; adeguate verifiche per identificare il titolare effettivo dell'impresa subappaltatrice in sede di autorizzazione al subappalto	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni richieste dall'art. 1, comma 32, L. n. 190/2012 (CIG, struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco operatori invitati a presentare offerte, n. offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera/servizio/fornitura, importo delle somme liquidate)	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Tempestivo	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP

<p>Publicazione entro il 31 gennaio di ogni anno delle informazioni di cui al punto precedente in tabelle riassuntive scaricabili in formato aperto e trasmissione delle stesse all'ANAC</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione ed aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi</p>	<p>31 gennaio di ogni anno per i dati relativi ad affidamenti anno precedente</p>	<p>Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) <u>RASA</u></p>
<p>Ricorso, nei casi previsti dalla normativa vigente, a Centrali di committenza/Consip/MEPA (o ad analoghi strumenti/soggetti aggregatori) per le acquisizioni previste</p>	<p>Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP</p>
<p>In caso di ricorso all'albo dei fornitori interno: rispettare il criterio di rotazione al momento della scelta delle ditte cui rivolgersi per la presentazione dell'offerta</p>	<p>Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventicorruttivi</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP</p>
<p>Predisposizione di elenchi aperti di soggetti in possesso dei requisiti per la nomina dei collaudatori, in possesso delle adeguate competenze, da selezionare tramite sorteggio e criterio di rotazione</p>	<p>Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto</p>

			del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
In caso di ricorso a procedure negoziate e/o affidamenti diretti/in economia: assicurare, ove possibile, un livello minimo di confronto concorrenziale e applicazione del criterio della rotazione, anche mediante utilizzo di enchiaperti di operatori economici	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Divieto di richiesta ai concorrenti di requisiti di qualificazione diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente in materia	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture)
Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP

Applicazione delle disposizioni, anche regolamentari, relative alle procedure di spesa; rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di pagamenti da parte delle PP.AA., anche in relazione ai tempi di erogazione della spesa	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs.n. 33/2013	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs.n. 33/2013	Responsabile del settore competente in ragione dell'oggetto del contratto (lavori servizi e forniture) RUP
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del rispetto dei termini procedurali	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per la gestione degli immobili pubblici e della normativa di settore	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/

			RUP
--	--	--	-----

AREA CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI

AREA CONCESSIONE ED EROGAZIONE DI SOVVENZIONI E CONTRIBUTI			
Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Controllo, anche a mezzo campionamento, delle autocertificazioni ex DPR 445/00 utilizzate per accedere alle prestazioni	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n.33/2013	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs. n. 33/2013	Responsabile del servizio interessato
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del rispetto dei termini procedurali	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile servizio interessato/ RUP
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Segnalazione del Responsabile del Servizio in caso di eventuale riscontro di problematiche in relazione alla sostenibilità o alla attuazione delle misure previste ovvero in caso di proposte di implementazione del PTPCT.

- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni predisposto in attuazione del D.L. n.174/2012.

AREA CONCORSI E PROVE SELETTIVE

AREA CONCORSI E PROVE SELETTIVE			
Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Ricorso a procedure selettive pubbliche per ogni tipologia di assunzione, compresi artt. 90 e 110 del d.lgs. n. 267/0000	Creazione di contestonon favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Composizione delle commissioni di concorso concriteri predeterminati e regolamentati	Riduzione possibilità di manifestazione di eventicorruptivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Dichiarazione dei componenti della commissione in relazione a: <ul style="list-style-type: none"> - assenza delle cause ostative ex artt. 35 e 35bis d.lgs. 165/2001; - assenza di situazioni di incompatibilità con alcuno dei concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52c.p.c.; - assenza di vincoli di parentela o di affinità entro il quarto grado con altri membri della commissione ovvero con i candidati; - assenza di lite o di rapporto di stretta amicizia o di affari o collaborazione con i concorrenti; - assenza di situazioni che possano compromettere la necessaria imparzialità nello svolgimento dell'incaricoricevuto; - altre dichiarazioni previste da norme o regolamenti 	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventicorruptivi	Immediata	Componenti della commissione

Dichiarazione espressa, all'interno dell'atto di approvazione della graduatoria, da parte del responsabile del procedimento e del responsabile del servizio, in merito all'assenza di conflitti di interesse ex art. 6 bis L. 241/90	Riduzione delle possibilità di manifestazione di eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Rispetto della normativa vigente e di eventuali regolamenti interni applicabili in materia di acquisizione e di progressione del personale, e di valutazione del personale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Rispetto della normativa vigente e di eventuali regolamenti interni applicabili in materia di attribuzione di incarichi ex art. 7 del d.lgs. n. 165/2001 o ex art. 110 d.lgs. n. 267/2000	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n. 33/2013	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs. n. 33/2013	Responsabile del servizio interessato
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del rispetto dei termini procedurali	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

- Esclusione dalla commissione giudicatrice e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II

del libro secondo del codice penale: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000, con possibilità per l'Amministrazione di procedere agli accertamenti d'ufficio.

- Esclusione dalla commissione giudicatrice e dai compiti di segretario per coloro che incorrono in ipotesi di conflitto di interessi o in cause ostative allo svolgimento delle relative funzioni: l'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445 del 2000, con possibilità per l'Amministrazione di procedere agli accertamenti d'ufficio.
- Segnalazione del Responsabile del Servizio in caso di eventuale riscontro di problematiche in relazione alla sostenibilità o alla attuazione delle misure previste ovvero in caso di proposte di implementazione del PTPCT.
- Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni predisposto in attuazione del D.L. n.174/2012.

ALTRE AREE DI RISCHIO INDIVIDUATE DAL RPCT

AREA GOVERNO DEL TERRITORIO			
Misure di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto della normativa vigente, anche di livello regionale, applicabile in relazione al processo interessato; rispetto dei principi propri della azione amministrativa e dei termini procedurali	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/RUP
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/RUP

rispetto dei termini procedurali			
Controlli e verifiche: rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento; obbligo di procedere in presenza di idonei presupposti, di cui rendere conto nel provvedimento finale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente applicabile, anche di livello regionale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs.n. 33/2013	Responsabile del servizio interessato
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Affidamento di incarichi ed attività tecniche a soggetti esterni: adozione di elenchi e applicazione dei principi di rotazione e di competenza	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato

<p>Fase di redazione del PRG/PRE e relative varianti generali: Individuazione, da parte dell'organo politico competente, di obiettivi generali e di criteri generali per la definizione delle scelte pianificatorie accertamento preventivo, nei confronti di soggetti ed organi interessati, di ipotesi di incompatibilità e/o di conflitti di interesse; ricorso a strumenti idonei ad evitarle (es: trasparenza amministrativa) coinvolgimento degli Enti sovraordinati per l'esercizio delle funzioni di verifica</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del servizio interessato/ RUP</p>
<p>Varianti specifiche allo strumento urbanistico generale: Individuazione, da parte dell'organo politico competente, di obiettivi generali e di criteri generali per la definizione delle scelte pianificatorie</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del servizio interessato/ RUP</p>

<p>accertamento preventivo, nei confronti di soggetti ed organi interessati, di ipotesi di incompatibilità e/o di conflitti di interesse; ricorso a strumenti idonei ad evitarle (es: trasparenza amministrativa)</p> <p>Verifica circa la rispondenza all'interesse pubblico ovvero verifica circa l'assenza di pregiudizi agli interessi pubblici per favorire interessi privati</p> <p>coinvolgimento degli Enti sovraordinati per l'esercizio delle funzioni di verifica</p>			
<p>Fase di pubblicazione del PRG (ovvero della variante generale/specifica) e raccolta delle osservazioni: divulgazione e massima trasparenza e conoscibilità delle decisioni fondamentali contenute nel piano adottato ovvero nella</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del servizio interessato/ RUP</p>

variante adottata			
<p>Piani attuativi di iniziativa privata/pubblica (processi di pianificazione attuativa):</p> <p>stretta osservanza del contenuto del PRG/PRE preventiva definizione, da parte dell'organo competente, degli obiettivi generali in relazione alla proposta del soggetto attuatore accertamenti in ordine alla affidabilità del soggetto privato promotore esecuzione delle opere di urbanizzazione: verifica puntuale della corretta esecuzione delle opere previste nella convenzione, anche in relazione al crono programma e dello stato di avanzamento dei lavori; assicurare la terzietà del soggetto</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione -</p> <p>Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi</p>	Immediata	Responsabile del servizio interessato / RUP

collaudatore			
<p>Convenzione urbanistica (processi di pianificazione attuativa): stretta osservanza del contenuto del PRG preventiva definizione, da parte dell'organo competente, degli obiettivi generali in relazione alla proposta del soggetto attuatore accertamenti in ordine alla affidabilità del soggetto privato promotore esecuzione delle opere di urbanizzazione: verifica puntuale della corretta esecuzione delle opere previste nella convenzione, anche in relazione al crono programma e dello stato di avanzamento dei lavori; assicurare la</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del servizio interessato/ RUP</p>

<p>terzietà del soggetto collaudatore</p> <p>calcolo degli oneri: attestazione del responsabile dell'ufficio, da allegare alla convenzione, circa l'avvenuto aggiornamento delle tabelle parametriche degli oneri e del fatto che la determinazione degli stessi è stata attuata sulla base dei valori in vigore alla data di stipula della convenzione</p> <p>individuazione delle opere di urbanizzazione: specifica motivazione in merito alla necessità di far realizzare al privato costruttore le opere di urbanizzazione secondaria; calcolo del valore delle opere da scomputare sulla base del prezzario regionale</p> <p>cessione gratuita delle aree per standard per opere di urbanizzazione:</p> <p>monitoraggio dell'ufficio sui tempi e</p>			
--	--	--	--

<p>sugli adempimenti connessi all'acquisizione gratuita delle aree</p>			
<p>Fase di approvazione del PRG (ovvero della variante generale/specifica): verifica della rispondenza agli indirizzi forniti dall'organo politico competente motivazione puntuale delle decisioni di accoglimento delle osservazioni che modificano il piano</p>	<p>Creazione di contesto non favorevole alla corruzione Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi</p>	<p>Immediata</p>	<p>Responsabile del servizio interessato / RUP</p>

<p>adottato, con particolare riferimento agli impatti sul contesto ambientale, paesaggistico e culturale</p> <p>monitoraggio sugli esiti dell'attività istruttoria delle osservazioni, al fine di verificare quali e quante proposte presentate dai privati siano state accolte e con quali motivazioni;</p> <p>coinvolgimento degli Enti sovraordinati per l'esercizio delle funzioni di verifica</p>			
--	--	--	--

ALTRE AREE DI RISCHIO GENERALI			
Misura di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
Rispetto delle disposizioni normative e regolamentari, anche comunali, e dei principi propri della azione amministrativa	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Obbligo di adeguata attività istruttoria, nel rispetto della normativa di settore, di motivazione del provvedimento e del rispetto dei termini procedurali	Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Controlli, verifiche, ispezioni: rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento; obbligo di procedere in presenza di idonei presupposti, di cui rendere conto nel provvedimento finale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza ex d.lgs. n.33/2013	Creazione di contesto	Come da d.lgs.33/13	Responsabile del servizio

	non favorevole alla corruzione		interessato
Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
Conferimento di incarichi: Adozione di elenchi e applicazione dei principi di rotazione e di competenza	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato
Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per la gestione dei beni pubblici	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Protezione dei dati personali: rafforzare le competenze del personale mediante percorsi formativi	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Immediata	Responsabile del servizio interessato

AREA INTERVENTI PNRR			
Misure di prevenzione	Obiettivi	Tempi	Responsabili
CONTROLLI ENDOPROCEDIMENTALI CHECK LIST AUTOCONTROLLO AFFIDAMENTO; CHECK LIST AUTOCONTROLLO PROCEDURA DI SPESA Il Responsabile SETTORE CONTABILE e il Responsabile SETTORE COMPETENTE PER L'AZIONE PROGETTUALE eseguono gli ordinari controlli di regolarità amministrativo contabile di competenza avvalendosi di apposite check lists	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR, nelle more dell'emanazione di specifiche linee	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP Responsabile servizio finanziario RPCT

	guida o indirizzi operativi da parte di ANAC		
CONTROLLI SUCCESSIVI DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA ad INTEGRAZIONE del REGOLAMENTO CONTROLLI INTERNI: CHECK LIST CONTROLLO AMMINISTRATIVO CONTABILE SUCCESSIVO	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR, nelle more dell'emanazione di specifiche linee guida o indirizzi operativi da parte di ANAC	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP Responsabile servizio finanziario RPCT
TRACCIABILITA' CONTABILE E DOCUMENTALE: indicazione chiara del CUP e dell'indicazione di PNRR negli atti amministrativi Inserire l'emblema dell'UE con un'appropriata dichiarazione di finanziamento che reciti "finanziato dall'Unione europea - NextGenerationEU" in ogni atto deliberativo che abbia ad oggetto l'attuazione di progetti finanziati dal PNRR; creazione di appositi fascicoli documentali	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione evitare frodi nell'attuazione degli interventi PNRR, nelle more dell'emanazione di specifiche linee guida o indirizzi operativi	Immediata	Responsabile del servizio interessato/ RUP
Rispetto dei principi di pubblicità e trasparenza previsti dal d.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente applicabile, anche di livello regionale	Creazione di contesto non favorevole alla corruzione	Come da d.lgs.33/13	Responsabile del servizio interessato

Rispetto del DPR n. 62/2013 e del Codice di comportamento adottato dal Comune; onere in capo al dipendente di segnalare al RPCT eventuali anomalie ed ipotesi di conflitto di interessi	Prevenzione e contrasto di eventuali eventi corruttivi; Aumento delle possibilità di scoprire eventi corruttivi	Immediato	Tutto il personale
---	--	-----------	--------------------

Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure:

Segnalazione del Responsabile del Servizio in caso di eventuale riscontro di problematiche in relazione alla sostenibilità o alla attuazione delle misure previste ovvero in caso di proposte di implementazione del PTPCT.

Controllo a campione dei provvedimenti emanati, attraverso il vigente sistema di controlli interni predisposto in attuazione del D.L. n.174/2012.

ALTRE MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

FORMAZIONE IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile Anticorruzione provvede ad erogare la formazione ai responsabili di Area ed ai dipendenti attraverso o piattaforme online o in house fornendo materiale da studiare ai dipendenti stessi.

La formazione sarà articolata a livello generale per tutti i dipendenti (indicativamente, mediante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità) e a livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai responsabili di servizio e, in genere, al personale esposto al rischio corruzione.

In tale ambito, si ritiene opportuno che il personale venga formato anche in relazione agli obblighi di astensione, alle conseguenze scaturenti dalla violazione del codice comportamento e ai comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse.

L'individuazione dei soggetti ai quali sarà erogata la formazione in materia è demandata al responsabile per la prevenzione della corruzione, di concerto con i responsabili dei servizi. Resta fermo, ad ogni modo, che la formazione in materia sarà destinata, in via prioritaria, ai soggetti maggiormente esposti al rischio di corruzione (ad es: responsabili di servizio, responsabili del procedimento). E' intenzione dell'Amministrazione, comunque, favorire, per quanto possibile, la

massima partecipazione di tutti i dipendenti ai percorsi formativi in questione, al fine di una maggiore sensibilizzazione alle tematiche oggetto della presente sezione del PIAO.

CODICE DI COMPORTAMENTO

In allegato al presente PIAO è formulata una proposta di aggiornamento del Codice di comportamento integrativo al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici vigente, da sottoporre a consultazione e informazione alle Organizzazioni sindacali e provvedendo ad organizzare appositi momenti formativi del personale sulle novità introdotte.. L'ente, nel predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserirà la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per i titolari di uffici, per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice.

In sede di relazione annuale sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione si darà atto del monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice di comportamento e delle eventuali sanzioni applicate nell'anno.

ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO D'INTERESSE

Si prevede la segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale.

La segnalazione deve essere tempestiva ed immediata . I Responsabili di settore sono responsabili della verifica nei confronti del personale assegnato ed il Segretario Comunale è responsabile nei confronti dei Responsabili di settore. A seguito della verifica di situazioni di conflitto di interesse deve esserne data immediata comunicazione al RPCT per concordare gli opportuni provvedimenti.

INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

L'Amministrazione intende procedere al completamento dell'informatizzazione dei processi, in maniera tale da consentire, per tutte le attività dell'amministrazione, la tracciabilità dello sviluppo del processo, con conseguente emersione delle responsabilità per ciascuna fase.

INDICAZIONE DEI CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

La dotazione organica dell'ente è assai limitata e non consente, di fatto, l'applicazione concreta del criterio della rotazione, poiché non esistono figure professionali perfettamente fungibili. Laddove possibile si procederà con una rotazione del personale e delle mansioni tra più dipendenti, in modo da creare più dipendenti con le competenze sui singoli procedimenti. Si procederà laddove possibile

alla suddivisione delle fasi procedurali del controllo e dell'istruttoria con assegnazione delle relative mansioni a soggetti diversi. Si introdurrà la cd. "segregazione delle funzioni" affidando le mansioni riferite al singolo procedimento a più dipendenti in relazione a tipologie di utenza (es. cittadini singoli/persone giuridiche) o fasi del procedimento (es. protocollazione istanze/istruttoria/stesura provvedimenti/controlli).

INDICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RELATIVE AL RICORSO ALL'ARBITRATO

In tutti i contratti futuri dell'ente si intende escludere il ricorso all'arbitrato (esclusione della clausola compromissoria ex art. 209 del decreto legislativo 50/2016).

ELABORAZIONE DI DIRETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI CON LA DEFINIZIONE DELLE CAUSE OSTATIVE AL CONFERIMENTO E VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ/INCOMPATIBILITÀ

L'Amministrazione, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dal d.lgs. n. 39 del 2013, verifica la sussistenza di eventuali cause di inconferibilità/incompatibilità in capo a dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico.

Le condizioni ostative sono quelle previste dal medesimo decreto legislativo, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 e pubblicata sul sito dell'amministrazione conferente (d.lgs. n. 39/2013).

Se, a seguito di opportune verifiche, dovesse risultare la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n.39/2013;
- provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del d.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Obbligo di aggiornare la dichiarazione resa dall'interessato annualmente con assegnazione dell'istruttoria del provvedimento finale della nomina o del conferimento dell'incarico all'Ufficio

personale che provvederà anche a controlli a campione ed all'acquisizione del casellario giudiziale e dei carichi pendenti.

DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO (DIVIETO DI PANTOUFLAGE)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Lo scorso 13 novembre, con la delibera Anac 493/2024, sono state emanate le nuove Linee guida in materia di pantouflage, inteso come divieto per l'ex funzionario pubblico di essere assunto presso un soggetto privato per la quale ha esercitato poteri autoritativi o negoziali. La misura del pantouflage è utile a contrastare il rischio che il dipendente, alla luce dei benefici che otterrebbe nel futuro impiego nel settore privato, possa privilegiare il proprio interesse personale a discapito del corretto funzionamento dell'azione amministrativa. Alla luce di tali premesse, le linee guida partono dal quadro normativo di riferimento (Articolo 53, comma 16-ter del Dlgs 165/2001; Articolo 21 del Dlgs 39/2013) per fornire delle nuove interpretazioni e indicazioni operative agli enti, anche in ragione di quanto precedentemente

affermato con il Pna 2022. In primo luogo, è opportuno sottolineare l'importanza dell'arco temporale di riferimento, chiarendo che la misura del pantouflage si applica solo agli ex dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali verso un soggetto privato.

Inoltre, il divieto di assunzione presso l'ente privato sussiste solo per i primi tre anni dalla cessazione del servizio presso la pubblica amministrazione, il cosiddetto periodo di raffreddamento.

Invece, per quanto concerne la tipologia di rapporto che si instaura con l'ente privato, le linee guida puntualizzano che il divieto include i rapporti di lavoro a tempo sia indeterminato che determinato e gli incarichi di consulenza, anche se conferiti a titolo gratuito. In secondo luogo, le Linee guida forniscono maggiori dettagli sul concetto di 'potere autoritativo o negoziale', già definito dal Pna 2022 quale potere che implica l'adozione di provvedimenti atti ad incidere unilateralmente sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. L'Anac ha quindi esemplificato tale interpretazione, chiarendo che costituisce esercizio di potere autoritativo o negoziale l'adozione di atti: afferenti a contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la Pa (ad esempio affidamenti diretti o procedure di gara); unilaterali e modificativi di situazioni giuridiche soggettive dei destinatari (ad esempio

autorizzazioni, concessioni); che producono effetti favorevoli per il destinatario (ad esempio sovvenzioni, contributi).

Le Linee guida prevedono poi l'estensione anche agli atti endoprocedimentali, qualora la loro adozione possa incidere in modo significativo sul contenuto oggetto del provvedimento finale, anche se poi sottoscritto da altri enti. Secondo la stessa ratio, sono inclusi nei poteri autoritativi e negoziali anche quelli relativi alle attività ispettive e di controllo, qualora propedeutiche all'emanazione di un procedimento amministrativo. Infine, l'Autorità si è focalizzata sulle carenze del quadro normativo di riferimento sul tema delle sanzioni per la violazione della suddetta misura, partendo dal presupposto che la conseguenza diretta dell'accertamento degli elementi costitutivi della fattispecie di pantouflage è la nullità dei contratti conclusi con l'ex dipendente pubblico. Tuttavia, da ciò deriva la necessità di fare chiarezza circa l'obbligo di restituzione dei compensi. Infatti, ad oggi permane una certa ambiguità sull'identificazione del soggetto tenuto a restituire i compensi conferiti. Concludendo, si può affermare che la misura del pantouflage è ancora relativamente recente nel quadro normativo italiano e che, seppur le linee guida abbiano chiarito alcuni dubbi sulla sua applicazione, restano comunque diverse incertezze che dovranno essere risolte caso per caso, una volta constatata una violazione.

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del decreto legislativo n. 165/2001, L'Amministrazione verifica che:

1. nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
3. sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
4. si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165/2001.
5. Si prevede inoltre l'obbligo per tutti i dipendenti, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegnano al rispetto delle disposizioni dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 (divieto di pantouflage).

ELABORAZIONE DI DIRETTIVE PER EFFETTUARE CONTROLLI SU PRECEDENTI PENALI

AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI E DELL'ASSEGNAZIONE AD UFFICI

La legge n. 190/2012 ha introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, che anticipano la tutela al momento della formazione degli organi deputati ad assumere decisioni e ad esercitare poteri nelle amministrazioni.

L'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma, in particolare, prevede che coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possano fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possano essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possano fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere. Pertanto, ogni commissario e/o responsabile, all'atto della designazione, sarà tenuto a rendere, ai sensi del DPR 445/2000 e sotto la propria responsabilità, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità di cui sopra. Resta ferma la possibilità per l'Amministrazione di provvedere alla verifica d'ufficio della veridicità del contenuto della medesima dichiarazione.

CONFERIMENTO O AUTORIZZAZIONI INCARICHI

Divieto assoluto di svolgere incarichi anche a titolo gratuito senza la preventiva autorizzazione.

Direttiva per le procedure di richiesta e rilascio autorizzazioni a svolgimento incarichi esterni ad integrazione del codice di comportamento integrativo dei dipendenti di San Donaci.

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, ha previsto una misura di tutela finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

La norma in questione è stata recentemente modificata dal legislatore con la legge 30 novembre 2017, n. 179. Ai sensi di legge, sono accordate al whistleblower le seguenti misure di tutela:

- a) la tutela dell'anonimato;
- b) il divieto di discriminazione;

c) la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso.

Le tutele previste dalla norma per il dipendente pubblico sono estese anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (art. 54-bis, comma 2, d.lgs. n. 165/2001).

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata, anche mediante l'utilizzo di modalità informatiche, al responsabile della prevenzione della corruzione.

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Il Comune di San Donaci ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni conforme a quanto previsto dall'art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001 e alle indicazioni elaborate al riguardo dall'ANAC, garantendo l'anonimato al segnalante.

PREDISPOSIZIONE DI PROTOCOLLI DI LEGALITÀ PER GLI AFFIDAMENTI

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche, anche nei territori dove il fenomeno non è particolarmente radicato.

I protocolli sono disposizioni volontarie tra i soggetti coinvolti nella gestione dell'affidamento, con cui vengono rafforzati i vincoli previsti dalle norme della legislazione antimafia, con forme di controllo volontario, anche con riferimento ai subcontratti, non previste dalla predetta normativa.

L'Amministrazione valuta la possibilità di sottoscrivere protocolli di legalità per gli affidamenti, in maniera tale da introdurre vincoli specifici nelle procedure di gara e nella esecuzione dei contratti, la cui violazione determina l'esclusione dalla gara ovvero la risoluzione del contratto.

REALIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI, PREVISTI DALLA LEGGE O DAL REGOLAMENTO, PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

La legge n. 190/2012 è intervenuta sulla questione relativa alla tempistica procedimentale e, considerata l'inerzia dell'amministrazione nel provvedere quale elemento potenzialmente sintomatico di corruzione e illegalità, ha rafforzato l'obbligo in capo agli Enti di monitorare il rispetto dei termini previsti da leggi o regolamenti, per la conclusione dei procedimenti e di eliminare tempestivamente le anomalie riscontrate.

Alla luce di quanto sopra, anche in sede di effettuazione dei controlli successivi all'adozione degli atti, si procederà al monitoraggio a campione dei tempi osservati dagli uffici comunali per la conclusione dei procedimenti di competenza, al fine di rimuovere le anomalie eventualmente riscontrate.

Si specifica, ad ogni modo, che il costante rispetto dei termini di conclusione del procedimento amministrativo, in particolare quando avviato su istanza di parte, è indice di buona amministrazione ed una variabile da monitorare per l'attuazione delle politiche di prevenzione e di contrasto alla corruzione.

Ogni articolazione interna dell'Amministrazione è tenuta, anche su impulso del RPCT, ad assicurare il rispetto dei termini procedurali, segnalando eventuali cause che possano incidere negativamente su di esso.

Il sistema di monitoraggio del rispetto dei suddetti termini, dunque, costituisce misura anticorruzione prevista dal PNA, come previsto peraltro dall'allegato 1 del PNA del 2013 (pag. 15), in quanto *"attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi"*.

Per quanto riguarda il **titolare del potere sostitutivo**, ai sensi dell'art.2, comma 9-bis, della legge n. 241/1990, *"l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia(...)"*. Decorso infruttuosamente il termine per la conclusione del procedimento, il privato cittadino, che con domanda ha attivato il procedimento stesso, ha facoltà di rivolgersi al titolare del potere sostitutivo affinché, entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario. Il titolare del potere sostitutivo, entro il 30 gennaio di ogni anno, comunica all'organo di governo i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, per i quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto dalla legge o dai regolamenti.

REALIZZAZIONE DI UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI CHE CON ESSA STIPULANO CONTRATTI E INDICAZIONE DELLE ULTERIORI INIZIATIVE NELL'AMBITO DEI CONTRATTI PUBBLICI

In merito ai rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il vigente Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti pubblici e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

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

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

scostamenti.

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

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

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

2.3.5 Programmazione della trasparenza

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

Nella tabella di cui all'**Allegato 2** del presente Piano, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi. [Sono stati inoltre riportate in allegato le nuove indicazioni provenienti da ANAC \(delibera 495/2024\) in materia di obblighi di pubblicazione.](#)

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere 2025-2027

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

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

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

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE

In realtà l'organico dell'Ente presenta una situazione complessiva che evidenzia una sostanziale parità di uomini e donne tra il personale in servizio, come risulta dal prospetto seguente:

genere	Segretario	Funz. EQ Con p.o.	Funz. EQ	Istruttore	Operatore Esperto	Operato re	Totale
Donne	1	2	3	4	2	0	12
Uomini	0	4	0	6	2	0	12
TOTALE	1	6	3	10	4	0	24

Al momento, quindi, non sussiste alcuna condizione di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Infine è un impegno dell'Amministrazione quello di garantire la presenza femminile all'interno delle commissioni di concorsi e gare e, in genere, per selezioni di risorse umane ed all'interno delle commissioni di gara di appalto.

SPECIFICHE AZIONI POSITIVE.

1. **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni**

L'Ente si impegna a garantire ed esigere l'osservanza di tutte le norme vigenti che, in linea con i principi sanciti dalla Costituzione, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo quali quelle relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

2. **Rilanciare il ruolo e le attività del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)**

Al fine consentire al CUG di poter svolgere al meglio il proprio ruolo, si ritiene prioritaria una azione di informazione rivolta a tutti i dipendenti relativamente alle tematiche di competenza.

Si ritiene altrettanto fondamentale diffondere le informazioni e le buone prassi riguardanti le pari opportunità, la lotta contro le discriminazioni, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, la valorizzazione del benessere lavorativo, attivando quanti più canali possibili per offrire ai dipendenti la possibilità di segnalare eventuali situazioni di disagio o qualsiasi suggerimento al fine di migliorare l'ambiente di lavoro.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

3. Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

L'Ente si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale attraverso le seguenti azioni:

- accrescimento del ruolo e delle competenze delle persone che lavorano nell'Ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi;
- monitoraggio organizzativo sullo stato di benessere collettivo individuale e analisi specifiche delle criticità nel processo di ascolto organizzativo del malessere lavorativo nell'Ente;
- realizzazione di azioni dirette ad indirizzare l'organizzazione verso il benessere lavorativo anche attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida;
- formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale;
- prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuazione di azioni di miglioramento;
- individuazione delle competenze di genere da valorizzare per implementare, nella strategia dell'Ente, i meccanismi di premialità delle professionalità più elevate, oltre che migliorare la produttività ed il clima lavorativo generale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

4. Diffusione di una cultura di genere

L'Ente si impegna a sensibilizzare i/le lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità, partendo dal principio che le diversità tra uomini e donne rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento della struttura organizzativa e che è necessario rimuovere ogni ostacolo che impedisca di fatto la realizzazione delle pari opportunità.

Si impegna altresì, ad utilizzare un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intenda far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori")

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

5. Reclutamento e gestione del personale

L'ente si impegna a rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza equilibrata delle lavoratrici e dei lavoratori nelle posizioni apicali, evitando penalizzazioni

discriminatorie nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello apicale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

6. Formazione di Commissioni di concorso/selezione

Nelle Commissioni dei concorsi e delle selezioni di risorse umane in genere, salvi i casi di motivata impossibilità, l'amministrazione garantisce alle donne la partecipazione in misura pari ad 1/3.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

7. Formazione

L'Ente si impegna a programmare attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti nell'arco del triennio di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, che si potrà concretizzare, mediante l'utilizzo del "credito formativo", nell'ambito di progressioni orizzontali e, ove possibile, verticali, assicurandone la partecipazione in rapporto proporzionale tale da garantire pari opportunità, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione e consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare.

L'Ente si impegna altresì, a migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti.

I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli dei/delle lavoratori/lavoratrici part-time.

L'ente si impegna inoltre a curare la formazione e l'aggiornamento del personale, contribuendo allo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali e contrasto alla violenza contro le donne, inserendo appositi moduli in tutti i programmi formativi e collegandoli, ove possibile, all'adempimento degli obblighi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Predisporre riunioni di Settore con ciascun Responsabile al fine di monitorare la situazione del personale e proporre iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze, da vagliare successivamente in sede di Conferenza dei Responsabili.

Soggetti e Uffici Coinvolti: Responsabili di Settore – Segretario Comunale – Ufficio Personale.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

8. Organizzazione del lavoro

L'Ente si impegna ad agire affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscono il benessere organizzativo, l'assenza di qualsiasi discriminazione e favoriscano la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e di vita attraverso:

- l'attuazione delle previsioni, nonché di tutte le disposizioni normative e contrattuali in materia di

- lavoro flessibile e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, attribuendo criteri di priorità per la fruizione delle relative misure, fermo restando quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge e compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato. Anche in ottica di miglioramento del benessere organizzativo e di aumento dell'efficienza;
- la piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali;
 - favorendo il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, aspettative), mediante il miglioramento dell'informazione fra amministrazione e lavoratori in congedo e la predisposizione di percorsi formativi che, attraverso orari e modalità flessibili, accompagnino i lavoratori e le lavoratrici nella fase di rientro al lavoro
 - promuovendo progetti finalizzati alla mappatura delle competenze professionali, quale strumento indispensabile per conoscere e valorizzare la qualità del lavoro di tutti i propri dipendenti

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

9. Part-time

L'Ente si impegna a garantire ai lavoratori e alle lavoratrici in situazioni di disagio la possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi personali e familiari.

Su presentazione di motivata richiesta riconducibile a situazioni di svantaggio personale, sociale e/o familiare, può essere concesso il part-time nel limite del 15% del personale a tempo pieno previsto in dotazione organica per ciascuna categoria, qualora la trasformazione non arrechi grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

10. Info pari opportunità sul sito istituzionale dell'Ente

L'Ente si impegna a promuovere la comunicazione e la diffusione di informazioni sul tema della pari opportunità, attraverso la pubblicazione sul proprio sito web.

Piano rivolto: Tutti dipendenti dell'Ente

DURATA DELLA SEZIONE "SALUTE DI GENERE"

La presente sezione ha durata triennale. Essa potrà subire modifiche secondo le indicazioni provenienti dal C.U.G. il quale potrà individuare altre zone prioritarie di intervento.

3.1.2 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DIGITALE

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

Si riportano NELL'ALLEGATO 3 gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione già approvati dall'Amministrazione Comunale con deliberazione di G.C. n. 120 dell'01/12/2022.

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

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Il Comune di San Donaci ha introdotto la disciplina in materia di lavoro agile con il PIAO 2022-2024 approvato con deliberazione di G.C. n. 109 del 27/10/2022.

Di seguito si riporta l'attuale disciplina del lavoro agile nel Comune di San Donaci.

FINALITA'

Il Comune di San Donaci intende consentire lo svolgimento del lavoro agile anche oltre l'emergenza epidemica da COVID-19.

Tale nuova modalità di lavoro è inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro, di orientamento ai risultati e di agevolare i tempi di vita e di lavoro.

Nonostante l'Ente non avesse mai attuato alcuna sperimentazione del lavoro agile, grazie a questo ha potuto fronteggiare efficacemente l'emergenza sanitaria del 2020/2021, consentendo di contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi comunali.

La presente disciplina è stata redatta secondo quanto previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n.34/2020, di modifica dell'art.14, della Legge 7 agosto 2015, n.124, modificato dell'art.1 del D.L. n. 56/2021 e secondo le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle PP.AA., ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità

organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni e nel rispetto del CCNL funzioni locali 2019-2021 artt. 63 e ss.

Si provvederà ad adeguare il presente documento previo confronto con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5 CCNL 2019-2021.

In particolare il Comune, con tale modalità di lavoro intende perseguire i seguenti obiettivi:

- Diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- Rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;
- Valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- Razionalizzare le risorse strumentali;
- Riprogettare gli spazi di lavoro;
- Contribuire allo sviluppo sostenibile del paese, provvedendo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e, quindi, anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volume e percorrenza.

PRESUPPOSTI: AZIONI NECESSARIE E AMBITO OGGETTIVO

Il cambiamento organizzativo, a seguito dell'attuazione della nuova modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (lavoro agile), verte sull'autonomia e responsabilità.

L'articolo 1, comma 3, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni ha stabilito delle condizionalità per il ricorso al lavoro agile di seguito elencate:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la necessità per l'amministrazione della previsione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- e) la fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

- g) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti;
- h) la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

ACCORDO INDIVIDUALE

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile di Settore cui è assegnato.

L'accordo può essere stipulato per un termine massimo di un anno. La scadenza del medesimo può essere prorogata previa richiesta scritta del dipendente da inoltrare al proprio Responsabile di Settore di riferimento.

Le autorizzazioni e le proroghe al lavoro agile dovranno essere comunicate all'Ufficio Personale anche per le dovute comunicazioni di cui all'art. 23 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017.

L'accordo individuale, sottoscritto entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza tra il dipendente ed il Responsabile di Settore di riferimento, deve redigersi inderogabilmente sulla base del modello predisposto dall'Amministrazione, poiché costituisce un'integrazione al contratto individuale di lavoro.

Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 2019-2021 l'accordo individuale è stipulato per iscritto anche in forma digitale ai sensi della vigente normativa, ai fini della regolarità amministrativa e della prova. Ai sensi degli artt. 19 e 21 della L. n. 81/2017, esso disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'ente, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore che di norma vengono forniti dall'amministrazione. L'accordo deve inoltre contenere almeno i seguenti elementi essenziali:

- a) durata dell'accordo, avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato;
- b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;
- c) modalità di recesso, motivato se ad iniziativa dell'Ente, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della L. n. 81/2017;
- d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- e) indicazione delle fasce di cui all'art. 66 CCNL 2019-2021 (Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione), lett. a) e b), tra le quali va comunque individuata quella di cui al comma 1, lett. b) ;
- f) i tempi di riposo del lavoratore, che comunque non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la

disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

g) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'ente nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della L n. 300/1970 e successive modificazioni;

h) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agili, ricevuta dall'amministrazione.

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

MODALITA' ATTUATIVE

Il Comune di San Donaci ha avviato lo *Smartworking* come modalità di svolgimento del lavoro emergenziale durante il periodo più acuto della pandemia per la generalità dei lavoratori, salva individuazione dei servizi comunali "indifferibili da rendere in presenza" da parte dei dipendenti comunali.

La realtà organizzativa e strumentale attuale del Comune di San Donaci è la seguente:

- N. totale di dipendenti: 24;
- N. di posizioni organizzative: 6;

Nell'anno 2022 sono state individuati **n. 0** dipendenti che, potenzialmente, possono svolgere la prestazione del lavoro interamente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione e **n. 16** dipendenti che, potenzialmente, possono svolgere la prestazione del lavoro parzialmente da remoto, in base alle caratteristiche proprie ed oggettive della prestazione. Si intende proporre la stessa ripartizione; tuttavia ai sensi dell'art. 64 del CCNL le attività che possono essere effettuate in lavoro agile saranno sottoposte a confronto con le OO.SS. Sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

- Strumentazione informatica esistente:
 - programma di gestione dei servizi (piattaforma informatica offerta da PARSEC srl);
 - VPN
- Valutazione complessiva della cultura e della preparazione informatica dei dipendenti: buona;
- Livello di efficacia delle prestazioni effettuate in smart working in periodo emergenziale: apprezzabile.

GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO:

Perché il lavoro agile possa funzionare – sia nella sua fase di elaborazione e formazione che in quella di attuazione e verifica – è indispensabile la cooperazione di tutti i seguenti attori della scena comunale:

- Il Segretario Comunale;
- Le Posizioni Organizzative;
- I Dipendenti;
- L'Amministrazione;
- Il Nucleo di Valutazione;
- L'RDT (Responsabile della Transizione Digitale);
- Il DPO;
- Le Organizzazioni Sindacali;

PROGRAMMAZIONE DELLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLE PRESTAZIONI NELL'ARCO DEL PROSSIMO TRIENNIO

Nel corso del triennio 2025 - 2027 ci si propone i seguenti obiettivi:

A. PERSONALE E PRESTAZIONE

	2024	2025	2026	2027
<i>N. dipendenti con lavoro da remoto parziale</i>	2	2	3	3
<i>N. dipendenti con lavoro da remoto integrale</i>	0	0	0	0
<i>N. dipendenti che non possono svolgere lavoro da remoto (per le caratteristiche oggettive della prestazione e/o delle dotazioni informatiche in essere)</i>	8	8	8	8

B. DOTAZIONI INFORMATICHE

<i>Descrizione sommatoria delle dotazioni informatiche</i>	<i>2024</i>	<i>2025-2027</i>
<i>postazioni informatiche</i>	<i>30</i>	<i>32</i>
<i>Implementazione dotazioni informatiche</i>	<i>2</i>	<i>2</i>
<i>Dotazione notebook</i>	<i>9</i>	<i>13</i>

C. MISURE ORGANIZZATIVE DI ALTRO TIPO

	<i>2025</i>	<i>2026</i>	<i>2027</i>
<i>Rimodulazione e revisione degli orari di entrata e di uscita, al fine di ridurre le occasioni di contatto fra i dipendenti e di spostamento degli stessi sul territorio</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<i>Adeguamento di tutte le dotazioni strumentali</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>
<i>Implementazione dei percorsi formativi in materia informatica e in materia di raggiungimento degli obiettivi fissati nel piano della performance</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>	<i>SI</i>

ATTIVITÀ CHE POSSONO ESSERE SVOLTE IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE E MODALITÀ DI ACCESSO.

Il lavoro agile è rivolto a tutti i dipendenti comunali sia a tempo determinato e indeterminato, che a tempo pieno o parziale.

Nello specifico, si propone previo confronto con le OO.SS, che i dipendenti potranno svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnato il lavoratore, senza la necessità di presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Ogni Responsabile è tenuto ad individuare le attività che non è possibile svolgere nella modalità di lavoro agile.

L'attivazione della modalità di lavoro agile avviene su base consensuale e volontaria in virtù delle richieste di adesione inoltrate dal singolo dipendente al Responsabile di Settore a cui è assegnato. L'applicazione del lavoro agile avviene nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità tra uomo e donna, compatibilmente con l'attività svolta dal dipendente presso l'Amministrazione.

In particolare l'istanza, redatta sulla base di un modulo predisposto dall'Amministrazione è trasmessa dal dipendente al proprio Responsabile di Settore, il quale valuta la compatibilità dell'istanza, presentata tenendo conto:

- a) dell'attività che dovrà svolgere il dipendente;
- b) dei requisiti previsti dal presente regolamento e dal CCNL;
- c) della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, nonché del rispetto dei tempi di adempimento previsti dalla normativa vigente.

Nella valutazione delle richieste di lavoro agile previo confronto con le OO.SS. si intende dare priorità alle seguenti categorie:

1. Lavoratori fragili: soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

2. Lavoratori che abbiano avuto un contatto con soggetto positivo al COVID -19 o accusino sintomi lievi riconducibili al COVID-19 nelle more dell'effettuazione del tampone o siano in quarantena/isolamento fiduciario;
3. Lavoratori con figli e/o altri conviventi in condizioni di disabilità certificata ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n.104;
4. Lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
5. Lavoratrici in stato di gravidanza;
6. Lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;
7. Lavoratori residenti o domiciliati al di fuori del territorio del Comune di San Donaci, tenuto conto della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro.

Le suindicate condizioni dovranno essere, all'occorrenza, debitamente certificate o documentate e vengono valutate dal Responsabile di settore prima della sottoscrizione dell'accordo individuale.

Non sarà possibile prevedere un numero di giornate di lavoro da svolgere a distanza superiore al 10% delle giornate lavorative complessive incluse nella durata dell'accordo. Tale percentuale potrà essere estesa in via del tutto eccezionale al 40% in presenza di comprovate circostanze che comporterebbero in assenza di accesso al lavoro agile la sospensione di qualunque prestazione lavorativa. Ne deriva che nel caso di accordo individuale della durata di mesi 6, le giornate di lavoro da svolgere a distanza non possono superare il n. di 12 ed eccezionalmente il n. di 48.

Al fine di consentire la migliore organizzazione dell'Ente e garantire la continuità dell'azione amministrativa è anche possibile prevedere all'interno dell'accordo individuale di lavoro un numero massimo di giornate di lavoro agile da attivarsi solo al ricorrere di determinate circostanze riconducibili ad eventi non programmabili che impediscano al lavoratore di prestare la propria attività lavorativa presso la sede di lavoro. Tali circostanze (DAD per i figli conviventi, quarantene/isolamenti fiduciari, eventi meteorologici eccezionali...) dovranno essere comunicate tempestivamente dal lavoratore e valutate dal proprio Responsabile che provvederà ad autorizzare la prestazione di lavoro da effettuarsi al di fuori della sede.

Gli accordi individuali sottoscritti e le eventuali singole autorizzazioni dovranno essere trasmesse all'Ufficio personale a cura del Responsabile interessato.

Nella valutazione delle richieste di lavoro agile il Responsabile di settore dovrà tenere conto con la

massima attenzione dell'organizzazione dei propri uffici e garantire la performance organizzativa della propria Area.

In nessun caso nella medesima giornata lavorativa dovranno risultare in lavoro agile una quota superiore al 50% del personale assegnato, salvo eventi eccezionali.

Il Responsabile di Area risponderà del pregiudizio che dovesse derivare dall'attivazione del lavoro agile nel proprio settore con particolare riguardo all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese, che dovrà avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

La segnalazione di eventuali criticità nell'erogazione dei servizi, da chiunque provenga, impone al Responsabile di verificare immediatamente l'organizzazione dei propri uffici valutando nello specifico la possibilità di revoca dell'accordo sottoscritto.

Qualora la segnalazione riguardi nello specifico l'ambito di attività a cui è preposto il lavoratore agile, anche in via non esclusiva, la segnalazione costituisce giustificato motivo per la revoca dell'Accordo individuale in deroga al preavviso di 30 giorni.

La suddetta circostanza è oggetto di specifica valutazione nell'ambito del sistema di misurazione delle performance.

Al termine della durata dell'accordo individuale, il Responsabile è tenuto a redigere e trasmettere al Segretario Comunale una relazione che contenga i seguenti elementi di valutazione:

- gli *specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile, con particolare riguardo allo smaltimento del lavoro arretrato;
- le *modalità ed i tempi di esecuzione* della prestazione;
- le *modalità ed i criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- gli esiti del monitoraggio della prestazione resa dal lavoratore e valutazione dei risultati conseguiti con riferimento a obiettivi prestabiliti;
- la verifica della regolarità, continuità ed efficienza dell'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, avendo cura di dimostrare il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti;
- il rispetto della prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza, indicando il numero delle giornate in cui la prestazione è resa al di fuori della sede di lavoro;
- l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- la rotazione del personale in presenza ove richiesto dalle misure di carattere sanitario.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

L'accordo individuale di lavoro deve contenere una specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, avendo presente che non sarà possibile prevedere un numero di giornate di lavoro da svolgere a distanza superiore al 20% delle giornate lavorative incluse nella durata dell'accordo che potrà essere esteso in via del tutto eccezionale al 40%. Nel caso di accordo della durata massima di mesi 6 (sei), le giornate di lavoro da svolgere a distanza non possono superare il n. di 24 ed eccezionalmente il n. di 48.;

c) *modalità di recesso*, che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017;

d) ipotesi di *giustificato motivo di recesso*;

e) i *tempi di riposo del lavoratore* che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;

f) le *modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo* del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i..

Durante la vigenza dell'accordo individuale di lavoro è inoltre possibile, previa intesa tra le parti, modificare le condizioni previste nell'accordo individuale, sia per motivate esigenze espresse dal lavoratore, che per necessità organizzative e/o gestionali dell'Amministrazione Comunale.

In caso di eventuali modifiche riguardanti il profilo professionale del dipendente o dell'attività svolta dal medesimo, la prosecuzione della prestazione in lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di un nuovo accordo individuale.

L'accordo individuale e le sue modificazioni sono soggette, a cura dell'Amministrazione, alle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

DOMICILIO

Il lavoro agile è autorizzato dall'Amministrazione in determinati luoghi di lavoro, preventivamente individuati dal lavoratore e comunicati all'Amministrazione.

In particolare, il luogo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in tale modalità, è individuato dal singolo dipendente di concerto con il Responsabile di Settore a cui questo è assegnato, nel rispetto di quanto indicato in tema di Salute e Sicurezza del lavoro, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui il dipendente viene a conoscenza per ragioni di ufficio.

Specificatamente, l'attività in modalità agile deve essere svolta in un locale chiuso ed idoneo a consentire lo svolgimento in condizioni di sicurezza e riservatezza della prestazione lavorativa.

Il lavoratore può inoltre chiedere di modificare, anche temporaneamente, il luogo di lavoro, presentando apposita richiesta al proprio Responsabile di Settore di riferimento, il quale autorizza la modifica. Ogni modifica temporanea o permanente del luogo di lavoro deve essere prontamente comunicata dal lavoratore. Infine, il luogo di lavoro (permanente o temporaneo) individuato dal lavoratore non può in nessun caso essere collocato al di fuori dei confini nazionali, salvo deroghe collegate alle categorie beneficiarie di priorità di cui all'articolo precedente.

PRESTAZIONE LAVORATIVA

Per quanto concerne la prestazione lavorativa, questa può essere svolta dal dipendente senza precisi vincoli di orario, ma di norma nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e dal proprio contratto individuale di lavoro. Nel giorno individuato come lavoro agile, il dipendente è tenuto ad effettuare la timbratura da remoto al solo fine di attestare il proprio servizio lavorativo senza che dalla stessa timbratura possa sorgere un credito o un debito orario. Nella medesima giornata lavorativa la prestazione può essere svolta esclusivamente all'interno della sede di lavoro o esclusivamente all'esterno presso il luogo di lavoro individuato.

Ai sensi dell'art. 66 del CCNL, la prestazione lavorativa in modalità agile sarà articolata nelle seguenti fasce temporali:

a) **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità simili. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro ed è articolata anche in modo funzionale a garantire le esigenze di conciliazione vita-lavoro del dipendente;

b) **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art. 29, comma 6, del CCNL a cui il lavoratore è tenuto nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Nelle fasce di **contattabilità**, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare, con un congruo preavviso, il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando quanto previsto dal comma 1, lett.b), e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di cui alla lett. a) non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Ente.

La prestazione lavorativa esterna alla sede di lavoro deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 7.30 e non oltre le ore 19.00 e non può essere effettuata nelle giornate di sabato, domenica o in quelle festive, fatte salve le esigenze particolari dell'Amministrazione Comunale.

Al fine di assicurare un'efficace ed efficiente interazione con l'Ufficio di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente, nell'arco della giornata di lavoro agile, deve garantire la sua contattabilità da parte dell'Ufficio (a mezzo e-mail, telefono, messaggi ecc...) come in seguito indicato:

- a) la fascia di contattabilità ha durata di almeno tre ore continuative nel periodo dalle ore 8.00 alle ore 14.00;
- b) un ulteriore fascia di contattabilità (oltre a quella mattutina) nelle giornate di rientro pomeridiano, ha durata di almeno 90 minuti continuativi nel periodo dalle ore 15.00 alle ore 18.00.

Tali fasce di reperibilità devono essere specificate nell'accordo individuale tra il dipendente e il Responsabile del Settore di appartenenza.

Inoltre, ai dipendenti che si avvalgono di tale modalità di lavoro, sia per gli aspetti normativi che per quelli economici, si applica la disciplina vigente prevista dalla contrattazione collettiva ivi comprese le disposizioni in tema di malattia, per la quale la prestazione di lavoro agile non può essere eseguita e la normativa prevista per la fruizione delle ferie. Sono altresì fruibili i permessi

brevi, frazionabili ad ore e gli altri istituti che comportano la riduzione dell'orario.

Nelle giornate in cui l'attività lavorativa è prestata in modalità agile non sono configurabili il lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Infine, ai lavoratori che si avvalgono della prestazione in lavoro agile non è riconosciuto il buono pasto, salvo i casi di servizio svolto in presenza. L'Amministrazione Comunale, per esigenze di servizio, può disporre che il dipendente in lavoro agile sia richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

DOTAZIONE TECNOLOGICA

Il dipendente potrà espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;

b) il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché nella giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

Qualora il dipendente non disponga di strumenti informatici e/o tecnologici idonei, l'Amministrazione Comunale, nei limiti delle disponibilità, dovrà fornire al Lavoratore Agile la dotazione necessaria per l'espletamento dell'attività lavorativa al di fuori della sede di lavoro. Quest'ultimo è tenuto ad utilizzare la dotazione fornita esclusivamente per motivi inerenti l'attività d'ufficio, a rispettare le norme di sicurezza, a non manomettere in alcun modo la strumentazione medesima.

L'Amministrazione Comunale, nei limiti delle proprie disponibilità, potrà consegnare al lavoratore agile un dispositivo di telefonia mobile (telefono cellulare, smartphone ecc...): tale dispositivo deve essere utilizzato solo per attività lavorative, in modo appropriato, efficiente, corretto e razionale. L'effettuazione di telefonate personali è vietata. Sul numero di telefono mobile fornito al dipendente potrà essere attivata la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio interno assegnato al lavoratore. I costi relativi a tale utenza telefonica sono a carico dell'Amministrazione.

Nel caso in cui al lavoratore agile non venga consegnato il dispositivo telefonico mobile, il dipendente, ai fini della contattabilità, indica nell'accordo individuale il numero del telefono fisso e/o mobile cui potrà essere contattato dall'Ufficio. Le parti, inoltre, possono concordare di attivare sul numero indicato dal dipendente la deviazione delle telefonate in entrata sul numero di ufficio

interno assegnato al lavoratore.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto dovranno essere tempestivamente comunicati dal dipendente al servizio informatico dell'ente, al fine della risoluzione del problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente dovrà rientrare dal lavoro agile nella sede di lavoro.

L'Amministrazione provvede a rendere disponibili modalità e tecnologie idonee ad assicurare l'identificazione informatico/telematica del dipendente (ad es. login tramite ID e password) secondo le modalità che saranno comunicate dall'ufficio informatico.

Le spese riguardanti i consumi elettrici e di connessione e le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile sono a carico del dipendente.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

In attuazione di quanto disposto all'art. 19, comma 1, della Legge del 22 maggio 2017 n. 81, l'Amministrazione Comunale riconosce il diritto alla disconnessione: il lavoratore agile ha diritto a non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione fatte salve eccezionali motivi di urgenza.

Specificatamente, per la relativa attuazione vengono adottate le seguenti prescrizioni:

- a) il diritto alla disconnessione si applica in senso verticale e bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè tra colleghi;
- b) il "diritto alla disconnessione" si applica dalle ore 19.00 alle 7.30 del mattino seguente, dal lunedì al venerdì, salvo casi di comprovata urgenza, nonché nella giornata di sabato, di domenica e di altri giorni festivi (tranne per i casi di attività istituzionale).

RAPPORTO DI LAVORO

L'esecuzione dell'attività lavorativa in modalità agile non muta la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato del dipendente comunale; rapporto che continua ad essere regolato dalla legge, dalla contrattazione collettiva nazionale, dagli accordi collettivi decentrati, dal contratto individuale, nonché dalle disposizioni regolamentari e organizzative dell'Ente senza alcuna discriminazione ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera.

I dipendenti che svolgono la prestazione in modalità di lavoro agile mantengono lo stesso trattamento economico e normativo di appartenenza.

RECESSO E REVOCA DALL'ACCORDO

Ai sensi dell'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81 il lavoratore agile e l'Amministrazione Comunale possono recedere dall'accordo di lavoro agile in qualsiasi momento con un preavviso di

almeno 30 giorni, salvo in caso di giustificato motivo.

Inoltre, nel caso di lavoratore agile disabile ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine del preavviso del recesso da parte dell'Amministrazione Comunale non potrà essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

In particolare l'accordo individuale di lavoro agile potrà essere revocato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di appartenenza:

- a) nel caso in cui il dipendente non rispetti i tempi o le modalità di effettuazione della prestazione lavorativa in modalità agile o in caso di ripetuto mancato rispetto delle fasce di contattabilità;
- b) nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi legati all'attività da svolgere prevista nell'accordo individuale;
- c) in caso di segnalazione di eventuali criticità nell'erogazione dei servizi, da chiunque provenga. Qualora la segnalazione riguardi nello specifico l'ambito di attività a cui è preposto il lavoratore agile, anche in via non esclusiva, la segnalazione costituisce giustificato motivo per la revoca dell'Accordo individuale in deroga al preavviso di 30 giorni;
- c) negli altri casi espressamente motivati.

In caso di revoca, il dipendente è tenuto a riprendere la propria prestazione lavorativa in presenza secondo l'orario ordinario previsto presso la sede di lavoro nel giorno indicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa di riferimento nella comunicazione di revoca. Tale comunicazione potrà avvenire per e-mail ordinaria personale, per PEC o con altri mezzi ritenuti idonei che ne attestano l'avvenuta ricezione del provvedimento di revoca. L'avvenuto recesso o revoca dell'accordo individuale è comunicato dal Responsabile di Posizione Organizzativa all'Ufficio del Personale ai fini degli adempimenti consequenziali.

Infine, in caso di trasferimento del dipendente ad altra Posizione Organizzativa, l'accordo individuale cessa di avere efficacia dalla data di effettivo trasferimento del lavoratore.

PRESCRIZIONI DISCIPLINARI

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore deve tenere un comportamento improntato a principi di correttezza e buona fede ed è tenuto al rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali del lavoro vigenti e di quanto indicato nel Codice di comportamento e nella vigente normativa in materia disciplinare.

In particolare, la ripetuta mancata osservanza delle fasce di contattabilità costituirà una violazione agli obblighi comportamentali del lavoratore.

OBBLIGHI DI CUSTODIA E RISERVATEZZA DELLE DOTAZIONI INFORMATICHE

Il lavoratore agile deve utilizzare la dotazione informatica e tecnologica ed i software eventualmente forniti dall'Amministrazione esclusivamente per l'esercizio della prestazione lavorativa. Il dipendente è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al pieno rispetto degli obblighi di riservatezza di cui al DPR n. 62/2013.

PRIVACY

Durante le operazioni di trattamento dei dati ai quali il dipendente abbia accesso in esecuzione delle prestazioni lavorative, in considerazione delle mansioni ricoperte, in relazione alle finalità legate all'espletamento delle suddette prestazioni lavorative, i dati devono essere trattati nel rispetto della riservatezza e degli altri diritti fondamentali riconosciuti all'interessato dal Regolamento UE 679/2016- GDPR e dal D.Lgs. n.196/03.

In particolare, il trattamento dei dati deve avvenire in osservanza della normativa nazionale vigente, del Disciplinare UE sulla Protezione dei Dati Personali e delle eventuali apposite prescrizioni impartite dall'Amministrazione Comunale in qualità di Titolare del Trattamento.

FORMAZIONE

L'amministrazione può provvedere, qualora ritenuto necessario, a organizzare percorsi formativi del personale, sia attraverso corsi in presenza che per il tramite di piattaforme di e-learning incentrati sul lavoro in modalità agile.

VALUTAZIONE PERFORMANCE E MONITORAGGIO

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel Piano della Performance a cui il presente Piano è collegato, nel quale verranno inoltre individuati appositi indicatori.

Nella disciplina di dettaglio relativa alla performance per l'anno 2022 si provvederà a sottolineare come il lavoratore agile sia portatore di comportamenti che caratterizzano tale modalità di lavoro e pertanto è prevista tra comportamenti attesi e attuati anche il comportamento "*smart worker*" e "*distance manager*" per tutto il personale coinvolto.

Pertanto, l'esercizio del potere direttivo di cui alla L. n. 81/2017 è esercitato anche con gli strumenti programmatici che riguardano la performance dei singoli dipendenti.

Tale sistema di misurazione e valutazione persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente, da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

Mediante confronto diretto con il dipendente a mezzo e-mail o telefonico monitorerà:

- lo stato dell'attività assegnata al dipendente;
- il rispetto dei tempi dei procedimenti assegnati;
- il miglioramento della performance organizzativa.

Nello specifico, ciascun Responsabile – Funzionario EQ sarà valutato con riferimento:

- alla capacità di definire i compiti e le responsabilità del lavoratore agile;
- Alla capacità di esercitare il controllo sulle attività definite nell'accordo individuale;
- Alla capacità di ridurre i tempi di conclusione dei procedimenti e di erogazione dei servizi ai cittadini ed alle imprese;
- Alla capacità di smaltire l'arretrato.

GARANZIE PER I DIPENDENTI

L'Amministrazione Comunale garantirà l'assenza di discriminazioni tra i dipendenti e pari opportunità per l'accesso al lavoro agile.

REGIME SPERIMENTALE E NORME DI RINVIO

La suddetta sezione del PIAO ha valore sperimentale e sarà comunque soggetta a revisione qualora dal confronto con le OO.SS. dovessero emergere elementi condivisi .

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, sono applicati gli istituti previsti dalla vigente normativa e dal CCNL di comparto.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicurale esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi.

il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è stato elaborato dal Responsabile del settore I dott.ssa Maria Grazia Bilotta ed è parte del Documento Unico di programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 23.12.2024.

In data 29/04/2025 giusto verbale n. 12 la pianificazione del fabbisogno di personale ha ottenuto il parere del Revisore unico dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, in ordine al rispetto della normativa in materia di dotazione organica, spesa del personale e piano dei fabbisogni.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025-2027

Ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale coerentemente con le disponibilità finanziarie e di bilancio in un'ottica di continuo adattamento della dotazione organica al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché di avvicendamento di nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sottosezione di programmazione denominata "Organizzazione e capitale umano", ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

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

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024 era la seguente:

AREA DI APPARTENENZA	PROFILO PROFESSIONALE	DIPENDENTI FULL TIME	DIPENDENTI PART TIME	TOTALE	
FUNZIONARI - E.Q.	Funzionario amministrativo vice segretario - E.Q.	1		1	
	Funzionario amministrativo contabile - E.Q.	1		1	
	Funzionario tecnico - E.Q.	2		2	
	Funzionario amministrativo comandante VV.UU. - E.Q.	1		1	
	Funzionario amministrativo assistente sociale - E.Q.	1		1	
	Funzionario amministrativo assistente sociale			1	1
	Funzionario amministrativo	2			2
ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	2		2	
	Geometra	2	1	3	
	Vigile Urbano	3	1	4	
OPERATORI ESPERTI	Applicato	5		5	
OPERATORI	Commesso	1		1	

TOTALE	21	3	24
---------------	-----------	----------	-----------

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai responsabili di servizio – E.Q., con proprie note, in atti al n. prot. 2960/25, si attesta che non vi sono dipendenti o responsabili di servizio in sovrannumero o in eccedenza.

Nel corso del triennio 2025/2027, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza, le seguenti cessazioni di personale, con le economie di spesa accanto indicate:

ANNO	AREA	COSTO ANNUO	ECONOMIA DI SPESA
2025	N. 1 Operatore da Maggio	28.670,11	19.113,41
TOTALE 202		28.670,11	19.113,41
2026	N. 1 Operatore che cessa nel 2025	28.670,11	28.670,11
	N. 1 Istruttore – V. U. da Dicembre	37.872,92	3.156,08
	N. 1 Operatore esperto da Giugno	32.237,72	18.805,34
TOTALE 202		98.780,75	50.631,52
2027	N. 1 Operatore che cessa nel 2025	28.670,11	28.670,11
	N. 1 Istruttore–V.U.che cessa nel 2026	37.872,92	37.872,92
	N. 1 Operatore esperto che cessa nel 2026	32.237,72	32.237,72
TOTALE 202		98.780,75	98.780,75

Disciplina delle assunzioni

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Disciplina delle assunzioni

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi

a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;

- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare al maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista, probabilmente entro la primavera, il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come IVC, base e incrementale);
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

- comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;
- i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);
- i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 "applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

La legge di bilancio introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all'incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti. Viene meno infatti, il concetto di neutralità della mobilità.

L'articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: *"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*.

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l'utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

Verifica sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Ai fini della programmazione del fabbisogno del personale relativo al triennio 2025/2027 il D.M. 17 marzo 2020, per le parti attualmente applicabili, prevede in particolare:

- all'articolo 4, rubricato *“Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale:*

comma 1. *“In attuazione dell’art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, sono individuati nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’articolo 2”, pari al 26,90% per gli enti rientranti nella fascia e), ricomprensente i comuni da 5.000 a 9.999 abitanti (classe demografica nella quale rientra il comune di San Donaci);*

comma 2. *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, nella cui casistica rientra il Comune di San Donaci fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*

Assunzioni eterofinanziate

Nel quadro normativo della sostenibilità finanziaria si inseriscono, altresì, alcune specifiche disposizioni tese a sterilizzare dai conteggi le spese eterofinanziate per specifiche finalità; in particolare l'articolo 57, comma 3-septies del decreto legge n.104/2020, convertito con modificazioni dalla legge n.126/2020, prevede che: *“a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.*

Risulta rilevante per l’Amministrazione comunale, rispetto a quanto precede:

- la disciplina introdotta dalla legge n.178/2020 in materia di raggiungimento di livelli essenziali di prestazioni nei servizi sociali, che prevede l’erogazione di un contributo da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all’esclusione sociale, di cui all'articolo 1, comma 386, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. pari a 40.000 euro, per ogni

assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

- le risorse destinate all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 (uno) specialista informatico la cui assunzione è finanziata con spese a carico dell'Agenzia di coesione.

Le assunzioni di personale etero – finanziate, come sopra determinate, non rientrano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come espressamente previsto dall'art. 57, c. 3- septies del D.L. 104/2020, convertito con L. 126/2020 e vengono pertanto inserite nel piano del fabbisogno di personale 2025-2027 ai soli fini della verifica di disponibilità di bilancio.

Tutto ciò premesso di seguito la tabella dalla quale risultano le capacità assunzionali di questo Ente precisando che sono state neutralizzate, per essere etero finanziate, le seguenti spese e le relative entrate:

1. Trasformazione in full time del rapporto di lavoro di una assistente sociale nei ruoli dell'Ente, la cui spesa è finanziata dal Ministero delle Politiche sociali (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020)
2. Spesa finanziata da progetto POLICHE DI COESIONE (Specialista informatico)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2025/2027 (ART. 33, C. 2, D.L. 34/2019 DPC. 17/03/2020)			
1) INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA - TABELLE 1; 2 E 3 DPCM 3.2020			
FASCIA DEMOGRAFICA COMUNE DI SAN DONACI		e	
VALORE SOGLIA TAB. 1: SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		26,90%	
VALORE SOGLIA TAB. 3: SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		30,90%	
2) CALCOLO RAPPORTO SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI - art. 2			
		IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		€ 1.077.569,00	definizione art. 2 c. 1, lett. a)
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO (ANNO 2023)		€ 1.122.930,65	
ENTRATE CORRENTI TERZULTIMO RENDICONTO (2021)	€ 5.361.089,40		definizione art. 2 c. 1, lett. b)
ENTRATE CORRENTI PENULTIMO RENDICONTO (2022)	€ 5.703.642,15		
ENTRATE ULTIMO RENDICONTO (2023)	€ 6.225.328,23		
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2021/2023		€ 5.763.353,26	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA (2023)		€ 1.366.160,58	
MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2021/2023 AL NETTO FCDE (2023)		€ 4.397192,68	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE		25,54%	(A1)
VINCOLO OBBLIGO DI NON SUPERAMENTO DEL VALORE SOGLIA TAB. ART. 4 D.P.C.M. 17/03/2020		26,90%	
VALORE SOGLIA DIFFERENZA		1,36%	
INCREMENTO SPESA DEL PERSONALE APPLICABILE PER ENT SOTTOSOGLIA (TAB. 1 DPCM 17.3.2020)		€ 59.914,18	(A2)

3) PROGRAMMAZIONE E CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI COMUNE CON % INFERIORE AL VALORE SOGLIA DELLA TABELLA 1) DELL'ART. 4 DEL D.P.C.M. 17.03.2020		
	IMPORTI	RIF.DPCM
LIMITE SPESA PERSONALE AMMISSIBILE (TAB. 1/3)	€ 1.182.844,83	
SPESA PERS.LE D.M. 17.3.2020 BILANCIO ANNO CORRENTE	€ 1.117.619,47	
SPAZI ASSUNZIONALI CONSENTITI ANNO 2025	€ 59.914,18	(A2)
SPESA PERSONALE D.M. 17.3.2020 ANNO CORRENTE COMPRENSIVO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 1.177.533,65	(A3)

Determinazione del valore soglia

Il Comune di San Donaci, tenuto conto dei dati desumibili dal rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 30.04.2024, vanta un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti così come definite dall'art. 2 del decreto interministeriale del 17.03.2020 e dalla relativa circolare esplicativa, da prendere a riferimento per la programmazione riferibile al triennio 2025/2027, pari al 25,54% **(A1)**, valore inferiore alla soglia limite del 26,90% individuata dal citato art. 4, c. 1 del medesimo decreto per i comuni ricompresi tra i 5.000 e i 9.999 abitanti.

Conseguentemente, la soglia limite per il Comune di San Donaci di incremento di spesa e di dotazione organica rispetto alla spesa di personale relativa all'anno 2023, ammontante ad euro **1.122.930,65**, sulla base dei criteri di calcolo di cui alla citata circolare prot. Ministero Interno ULM_FP-0000974-A-08/06/2020 attuativa/esplicativa del decreto del 17.03. 2020, adottata di concerto dai Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno, risulta pari ad euro **59.914,18 (A2)**.

Il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del seguente programma di reclutamento che, a regime ammonta a complessivi **euro 57.808,13**, così come di seguito indicato:

ANNO	AREA - PROFILO PROFESSIONALE	COSTO ANNUO	COSTO RAPPORATATO AL PERIODO DI ASSUNZIONE	COSTO FINANZIATO DA ALTRI ENTI
2025	N. 2 Istruttori part time da 1 settembre	36.074,66	12.024,89	-
	N. 1 Vigile Urbano part time da settembre	18.936,46	4.734,12	-
	N. 1 progressione da area operatori esperti a area istruttori da 1 settembre	2.797,01	932,34	-
	N. 1 Funzionario - Specialista Informatico			39.179,24
	N. 1 trasformazione in full time di assistente sociale da dicembre			19.589,62
TOTALE		57.808,13	17.691,35	58.768,86

Si precisa che:

- per l'anno 2025 il costo totale delle assunzioni programmate, comprensivo della progressione tra le aree, rapportato al periodo di assunzione e trasformazione, pari a complessivi euro **17.691,35** è

coperto dall'economia di spesa riveniente dalla cessazione dal servizio da parte di un operatore, con decorrenza 1 maggio pari ad € **19.113,41**;

- per l'anno 2026 il costo totale delle assunzioni programmate pari a complessivi € **57.808,13**, (valore contenuto nelle capacità assunzionali sopra calcolate, pari ad € **59.914,18 (A2 della tabella)**) è coperto dall'economia di spesa riveniente dalla cessazione dal servizio previste nel corso dell'anno 2025 e del 2026, pari a € **50.631,52** e per € **7.176,61** con le capacità di bilancio, mediante riduzione del relativo importo dal capitolo 695 "Fondo accantonamento rinnovi contrattuali" che risulta sovrastimato, tenuto conto che nel rendiconto 2024 è stato già accantonato per lo stesso titolo l'importo di € 80.480,65, abbondantemente capiente. Si precisa che nel momento in cui si procederà all'avvio delle procedure per la assunzioni programmate, si provvederà alle variazioni di bilancio con imputazione dei relativi costi nei capitoli inerenti i centri di responsabilità che saranno individuati dall'Amministrazione. E' così comunque garantito l'equilibrio pluriennale di bilancio, anche per l'anno 2026;
- per il 2027 il costo di € **57.808,13** è coperto dall'economia di spesa riveniente dalla cessazione dal servizio di tutto il personale che cessa nel corso dell'anno 2025 e 2026, pari a € **98.780,75**.

Tetto complessivo alla spesa del personale

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n.296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2023 della spesa di personale del Comune di San Donaci è pari ad euro **1.203.649,25**.

Dai prospetti di Bilancio previsionale 2025-2027, si evince che la spesa per il personale, comprensiva dalle capacità assunzionali, ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006, è pari a regime ad euro € **1.177.533,65 (A3 della tabella)**

Pertanto, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, il limite è rispettato.

La dotazione organica in termini finanziari

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica". Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale approvate con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 08/05/2018 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018, dispongono che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che per gli enti locali la relativa spesa non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge (tale limite è la spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

Il Comune di San Donaci, con il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027, provvede anche a rideterminare la dotazione organica del personale, non solo in termini di quantità ma anche di valore finanziario, considerando la stessa uno strumento concreto e flessibile, strettamente connesso alle esigenze dell'ente, in relazione ai bisogni derivanti dalla realtà locale. La dotazione organica sia in termini di quantità che in termini finanziari è illustrata qui di seguito:.

DOTAZIONE ORGANICA PTFP 2025														
PROFILI PROFESSIONALI	AREA	POSTI COPERTI 01.01.2025	COSTO TOTALE PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 1.1.2025	COSTO TOTALE ONERI RIFLESSI PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 1.1.2025	COSTO TOTALE SPESE DI PERSONALE PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 1.1.2025	VARIAZIONI 2025			DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2025	COSTO TOTALE ONERI DIRETTI PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 31.12.2025	COSTO TOTALE ONERI RIFLESSI PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 31.12.2025	COSTO TOTALE SPESE DI PERSONALE PER COMPETENZE P.E. INIZIALE AL 31.12.2025		
						CESSAZ.NI	ASSUNZ.NI	TRASF.NI						
Funzionario amministrativo - vice seg. - E.Q.	FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	26.461,5	9.838,4	36.299,9				1	28.560,4	10.618,7	39.179,2		
Funzionario amministrativo contabile - E.Q.		1	26.461,5	9.838,4	36.299,9				1	28.560,4	10.618,7	39.179,2		
Funzionario tecnico E.Q.		2	52.923,1	19.676,8	72.599,9				2	57.120,9	21.237,5	78.358,4		
Funzionario amministrativo com.V.UU. - E.Q..		1	27.772,4	10.325,7	38.098,2				1	29.871,3	11.106,1	40.977,5		
Funzionario amministrativo assis.soc.le - E.Q.		1	26.461,5	9.838,4	36.299,9				1	28.560,4	10.618,7	39.179,2		
assistente sociale part time fino a Nov. 2025		1	13.230,7	4.919,2	18.149,9				0	13.090,2	4.866,9	17.957,1		
assistente sociale full time da Dic. 2025		0	0,0	0,0	0,0				1	1.190,0	442,4	1.632,4		
Funzionario amministrativo		2	52.923,1	19.676,8	72.599,9				2	57.120,9	21.237,5	78.358,4		
Istruttore amministrativo		ISTRUTTORI	3	73.088,8	27.174,4	100.263,2				3	78.891,9	29.332,0	108.223,9	
Geometra			2	48.725,8	18.116,2	66.842,1				2	52.594,6	19.554,6	72.149,3	
Vigile Urbano	3		77.021,4	28.636,5	105.658,0				3	82.824,5	30.794,1	113.618,7		
Vigile Urbano part time	1		12.836,9	4.772,7	17.609,6				1	13.804,1	5.132,3	18.936,4		
Istruttore amministrativo da sett. 2025 per progr.r verticiale	0		0,0	0,0	0,0			1	1	8.765,7	3.259,1	12.024,8		

Istruttore amministrativo part time da settembre 2025		0	0,0	0,0	0,0	2	2	8.765,7	3.259,1	12.024,8
Vigile Urbano part time da ottobre 2025		0	0,0	0,0	0,0	1	1	3.451,0	1.283,0	4.734,0
Applicato	OPERATORI ESPERTI	4	87.301,0	32.458,5	119.759,6		4	94.001,2	34.949,6	128.950,8
Applicato fino settembre 2025 per progr.vert.le		1	21.825,2	8.114,6	29.939,9	1 da Sett.2025	0	15.666,8	5.824,9	21.491,8
Commesso	OPERATORI	1	20.899,6	7.770,4	28.670,1	1 da Mag25		0,0	0,0	0,0
TOTALE		24	567.933,1	211.157,5	779.090,7	0	26	602.840,7	224.136,1	826.976,9

Al fine di adeguare l'ente alle nuove sfide a cui è chiamato nei prossimi anni e in coerenza con le *LINEE DI INDIRIZZO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI NUOVI FABBISOGNI PROFESSIONALI DA PARTE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI* emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica in data 22/07/2022, si prevede la seguente classificazione del personale che prevede il superamento dell'attuale modello legato ancora al concetto di mansioni per approdare ad un modello di rappresentazione del fabbisogno del personale in termini di *PROFILI DI COMPETENZA* articolato in famiglie professionali e profili di ruolo.

Tale passaggio richiede di spostare l'attenzione da cosa viene fatto (mansioni e attività) a come vengono svolti i compiti e a quali conoscenze, capacità tecniche e comportamentali – e di quale profondità e ampiezza - siano indispensabili al loro svolgimento ottimale. Si rende, dunque, necessario adottare, con la necessaria gradualità, un cambio di paradigma, coniugando la programmazione dei fabbisogni di personale con un modello organizzativo volto a non concludere la descrizione del profilo all'assolvimento delle mansioni previste dalla posizione di lavoro che i dipendenti ricoprono al momento di ingresso nel pubblico impiego, bensì a riconoscerne e accompagnarne l'evoluzione, verso una caratterizzazione fondata sulla specificità dei saperi, sulla qualità della prestazione e sulla motivazione al servizio

Tale proposta potrà pertanto costituire la base per la programmazione futura del fabbisogno del personale, per ripensare le modalità di selezione, valutazione e progressione del personale, formazione. Per chiarire il linguaggio utilizzato di seguito nel documento, risulta utile fornire le seguenti indicazioni:

Area/categoria di inquadramento: è il contenitore giuridico definito dai CCNL a cui corrisponde un livello omogeneo di conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Famiglia professionale: è un ambito professionale omogeneo caratterizzato da competenze similari o

da una base professionale e di conoscenze comune.

Vi è infine un ulteriore possibile livello di declinazione delle famiglie professionali che attiene ai più specifici “profili di ruolo” che compongono l’assetto micro-organizzativo delle amministrazioni. È importante sottolineare che tale nozione non coincide con i “profili professionali”, che restano disciplinati, secondo le indicazioni espressamente fornite al riguardo dal CCNL. Questo livello di maggior dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell’inquadramento giuridico del personale, permette tuttavia, ove necessario, di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate.

Le famiglie professionali ed i profili di ruolo andranno successivamente arricchiti con l’indicazione dei profili di competenza richiesti.

Occorre qui specificare che le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e, dunque, dinamica il proprio ruolo nell’organizzazione.

In azzurro le figure professionali non presenti e da inserire nel nuovo ordinamento del personale.

AREA	PROFILI DI RUOLO				
	FAMIGLIE PROFESSIONALI				
	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO	TECNICA	FINANZIARIA E DI CONTROLLO	SOCIO-CULTURALE	VIGILANZA
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI	RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO	RESPONSABILE DI SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DI SETTORE DEMOGRAFICO E SOCIALE	COMANDANTE P.L.
	AVVOCATO/ ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE	ESPERTO ANALISI ECONOMICHE E CONTROLLI	ASSISTENTE SOCIALE	
	ESPERTO DELLA COMUNICAZIONE E DELLA PROMOZIONE RESPONSABILE SETTORE SUAP				

	TRIBUTI E PATRIMONIO				
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI				
	ISTRUTTORE DEL PERSONALE	TECNICO DELL'EDILIZIA	ISTRUTTORE FINANZIARIO CONTABILE	ISTRUTTORE SERVIZI SOCIALI	AGENTE DI P.L.
	ISTRUTTORE DEI PROCEDIMENTI DEMOGRAFICI	ASSISTENTE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGICI	ISTRUTTORE TRIBUTI		
ISTRUTTORE AMBIENTALE					
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		COLLABORATORE E DEI PROCESSI FINANZIARI		
	ADDETTO SPORTELLO DEMOGRAFICO		ECONOMO		
OPERATORI	ADDETTO SPORTELLO PROTOCOLLO E NOTIFICHE				

AREA	PROFILI PROFESSIONALI	PROFILI DI RUOLO	DESCRIZIONE	FAMIGLIA PROFESSIONALE
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI	RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI	direzione servizi amministrativi e istituzionali	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
		RESPONSABILE SETTORE SUAP TRIBUTI E PATRIMONIO	direzione servizi amministrativi e tributari	

		RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO	direzione servizi finanziari e programmazione e bilancio	FINANZIARIA E DI CONTROLLO
		ESPERTO ANALISI ECONOMICHE E CONTROLLI	analisi economiche e rendicontazione	
	AVVOCATO	AVVOCATO/ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO	patrocinio dell'ente/esperto di gare	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO
	SPECIALISTA COMUNICAZIONE E DELLA ISTITUZIONALE	ESPERTO DELLA COMUNICAZIONE E DELLA PROMOZIONE	gestione comunicazione e servizi promozionali	
	SPECIALISTA ATTIVITA' TECNICHE	RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO	direzione dei servizi tecnici	TECNICA
	SPECIALISTA SERVIZI INFORMATICI	RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE	direzione dell'INNOVAZIONE DIGITALE e gestione tecnologie informatiche	
	SPECIALISTA DELL'AREA DELLA VIGILANZA	COMANDANTE P.L.	direzione servizi di polizia locale	VIGILANZA
	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE	gestione servizi sociali professionali	SOCIO-CULTURALE
SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI oppure ASSISTENTE SOCIALE	RESPONSABILE DI SETTORE DEMOGRAFICO E SOCIALE	direzione servizi sociali ed educativi		
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	ISTRUTTORE DEL PERSONALE	istruttoria procedimenti amministrativi	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO

			del personale		
		ISTRUTTORE SERVIZI AMMINISTRATIVI GENERALI	istruttoria procedimenti amministrativi		
		ISTRUTTORE DEI PROCEDIMENTI DEMOGRAFICI	istruttoria procedimenti demografici		
		ISTRUTTORE TRIBUTI	istruttoria procedimenti tributari	FINANZIARIA E DI CONTROLLO	
		ISTRUTTORE FINANZIARIO E CONTABILE	istruttoria procedimenti di gestione del bilancio		
		ISTRUTTORE SERVIZI SOCIALI	ISTRUTTORE SERVIZI SOCIALI	istruttoria procedimenti dei servizi sociali	SOCIO-CULTURALE
		ISTRUTTORE INFORMATICO	ASSISTENTE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGICI	gestione di strumentazione e tecnologica e informatica	TECNICA
		ISTRUTTORE TECNICO	ISTRUTTORE AMBIENTALE	istruttoria dei servizi ambientali	
			TECNICO DELL'EDILIZIA	istruttoria procedimenti edilizi e urbanistici	
		AGENTE DI P.L.	AGENTE DI P.L.	attività proprie della polizia locale	VIGILANZA
OPERATORI ESPERTI	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO-	COLLABORATO RE AMMINISTRATI	supporto all'attività amministrativa	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO	

	CONTABILE	VO		
		ADDETTO SPORTELLO DEMOGRAFICO	front office nei procedimenti demografici	
		COLLABORATO RE DEI PROCESSI FINANZIARI	supporto ai procedimenti di gestione del bilancio	FINANZIARIA E DI CONTROLLO
		ECONOMO	addetto al servizio economato	
OPERATORI	OPERATORE IN SERVIZI AUSILIARI DI SUPPORTO	ADDETTO SPORTELLO PROTOCOLLO E NOTIFICHE	front office e attività proprie del messo comunale	AMMINISTRATIVA E SUPPORTO

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

Priorità strategiche in termini di qualificazione o potenziamento delle competenze:

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono allo stesso tempo un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione e uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi interni e quindi dei servizi al cittadino. In quest'ottica, la formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Nell'ambito della gestione del personale, le pubbliche amministrazioni sono tenute a programmare annualmente l'attività formativa, al fine di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi. Soprattutto negli ultimi anni, il valore della formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamata la pubblica amministrazione.

La programmazione e la gestione delle attività formative devono altresì essere condotte tenuto conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di Piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

Tra questi, i principali sono:

- **il D.Lgs 165/2001, art.1, co. 1, lett. c)**, che prevede la *“migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”*;
- **gli artt. 54-56 del CCNL Funzioni locali 2019-2021**, che stabiliscono le linee guida generali in materia di formazione, intesa come metodo permanente volto ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali e tecniche e il suo ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell’attività delle amministrazioni;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica DFP-0020099-P-23/03/2023 avente ad oggetto **“Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”**;
- **il “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”**, siglato in data 10 marzo 2021 tra il Governo e le Confederazioni Sindacali, che prevede, fra le altre cose, che la costruzione della nuova Pubblica Amministrazione si fondi sulla valorizzazione delle persone nel lavoro, anche attraverso percorsi di crescita e aggiornamento professionale con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua per centrare le sfide della transizione digitale e della sostenibilità ambientale e che, a tale scopo, bisogna utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi alle persone, certificati ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa, definita quale attività esigibile dalla contrattazione decentrata;
- **la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”**, e i successivi decreti attuativi (in particolare il **D.Lgs33/2013** e il **D.Lgs 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti, (art. 1: co. 5, lett. b; co. 8; co. 10, lett. c e co. 11) l’obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall’ANAC, due livelli differenziati di formazione:
 - a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l’aggiornamento delle competenze e le tematiche dell’etica e della legalità;
 - b) livello specifico, rivolto al Responsabile della Prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell’Amministrazione.
- **Il contenuto dell’art. 15, co. 5, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, in base al quale: *“Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti”*;
- **Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 679/2016**, la cui attuazione è decorsa dal 25

maggio 2018, il quale prevede, all'art. 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

- **Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.Lgs 179/2016; D.Lgs 217/2017), il quale all'art. 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"* prevede che:

1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'art. 8, della legge 9 gennaio 2004, n. 4.

1-bis Le politiche di formazione di cui al co. 1, sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale;

- **Il D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.Lgs 3 agosto 2009, n. 106 "Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro"** il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:*

a concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro".

PIANO DELLA FORMAZIONE 2025 - 2027

Contesto

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

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

Seppure il Comune di San Donaci sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammesso alla redazione di un PIAO “semplificato” si ritiene che la pianificazione delle attività formative, possa trovare collocazione, così da sviluppare, tra l’altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

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

La **Direttiva del Ministro Zangrillo del 16 gennaio 2025**, fornisce un aggiornamento sulle indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

Sono previste **40 ore annuali per ciascun dipendente di formazione**. La realizzazione del target sopra riportato rappresenta specifico obiettivo di performance organizzativa assegnato a ciascun Responsabile di settore ed al Segretario Generale.

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

La formazione deve essere:

- **accertata**, ovvero verificata quanto agli esiti di apprendimento e di ricaduta sulle attività lavorative (performance individuale e organizzativa), anche (soprattutto) ai fini della valorizzazione in sede di selezioni e progressioni.
- **universale**, cioè rivolta a tutti i dipendenti, e quindi inclusiva, vale a dire accessibile e fruibile per tutte le persone, a partire da quelle alle quali devono essere assicurate condizioni particolari e personalizzate di accesso e fruizione;
- **garantita**, grazie al riconoscimento della formazione quale “diritto soggettivo” del dipendente e “attività lavorativa a tutti gli effetti”. Un diritto che ciascuna amministrazione e, in particolare, ciascun Responsabile – che ha, prima di tutto, la responsabilità della gestione delle risorse umane – deve rendere esigibile assicurando la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative per un numero di ore progressivamente crescenti e creando le condizioni perché sia compatibile con l’attività lavorativa;
- **responsabile**, in ossequio al “dovere del dipendente pubblico di formarsi” che si traduce in uno specifico obiettivo di performance. In questa prospettiva, **le 40 ore di formazione minima per anno per dipendente fissate dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025, costituiscono, più che un obbligo, una “apertura di credito” da parte dell’amministrazione in favore dei dipendenti.** Un credito che ciascun dipendente deve però essere intenzionato a utilizzare e capace di riscuotere, (di)mostrando un atteggiamento positivo e un orientamento proattivo rispetto alla formazione;
- **continua** (*life-long learning*), vale a dire non episodica e occasionale, ma assicurata alle persone dalle amministrazioni durante il loro intero percorso lavorativo e per tutta la sua durata (in fase di reclutamento; nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni; nelle progressioni professionali e ai fini dell’attivazione delle c.d. “elevate professionalità”; in concomitanza con l’adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro; ai fini dell’*upskilling* e del *reskilling*);
- **specificata**, finalizzata a colmare i *gap* di competenza preventivamente individuati e, quindi, tale da consentire almeno un salto nel livello di padronanza. Ciò significa, tra le altre cose, che la formazione deve essere progressiva, secondo il ciclo continuo della rilevazione dei fabbisogni formativi – analisi dei risultati conseguiti attraverso la formazione;
- **personalizzata**, concordata tra dirigente e dipendente al fine di tener conto delle esigenze organizzative e quelle di crescita e sviluppo individuale e codificata in piani formativi individuali strettamente correlati alla valutazione della performance;
- **multi-purpose**, cioè finalizzata a cogliere contemporaneamente gli obiettivi, interdipendenti, della crescita delle conoscenze delle persone, in modo da colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all’attività che deve svolgere; dello sviluppo delle competenze delle persone, in modo da facilitare l’efficacia operativa e aumentare la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo; infine (e soprattutto) della crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona, in modo da comprendere (maggiormente) che il proprio operato determina un significativo

impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali;

- **agile**, quanto alle modalità di erogazione e di fruizione, da parte delle persone, sia a livello temporale che con riferimento agli specifici obiettivi formativi individuali. In questa prospettiva, la formazione deve essere sempre più flessibile, ovvero capace di consentire la selezione, da parte dei discenti, dei contenuti formativi più rispondenti alle proprie esigenze di sviluppo;
- **decentrata e aperta**, in modo, cioè, da tener conto del fatto che le persone sono sempre più padrone del proprio processo di apprendimento, che gestiscono prevalentemente in autonomia.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Segretario Generale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:** Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Ufficio Gestione del Personale:** l'unità organizzativa preposta al monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano della formazione, alla adozione degli atti gestionali conseguenti, alla rilevazione dei degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;
- **Dipendenti:** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;
- **C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità:** cura la valorizzazione del benessere di chi lavora nell'Ente, partecipa alla definizione del piano formativo dei dipendenti dell'ente, segnalando e promuovendo la realizzazione di iniziative e corsi di formazione, finalizzati alla comunicazione e alla diffusione dei temi connessi con e la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, oltre a verificare eventuali fenomeni di mobbing o di discriminazione.

Fabbisogno formativo

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei “fabbisogni formativi”, richiesta dal Segretario generale ai funzionari titolari di incarico di E.Q.

Nell’analisi del fabbisogno DI formazione rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

La selezione dei moduli formativi, che tiene conto dei fattori evidenziati, verrà effettuata in sede di *conferenza Segretario generale – Responsabili titolari incarico E.Q.* in un’ottica di massima partecipazione, e con l’obiettivo di evitare la duplicazione di temi o contenuti.

Priorità strategica

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione le seguenti priorità strategiche, da sviluppare nell’ambito del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell’ente:

1. Sviluppo di un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti (Syllabus) sviluppato nell’arco del triennio.

(Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto ‘Syllabus’ del Dipartimento della Funzione pubblica che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza, descrive l’insieme minimo delle conoscenze e abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle ‘in uscita’. Al dipendente viene rilasciato un ‘open badge’ che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un ‘fascicolo delle competenze’. Il Comune di San Donaci è accreditato nel portale Syllabus e l’Amministratore gestisce i “discenti” abilitandoli alla fruizione dei corso in modalità e-learning).

2. Incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell’ente anche ai fini della promozione del valore pubblico (PNA 2022).

3. Formazione in materia di trattamento dati personali ai sensi dell’art. 32 del GDPR.

Materia/ambito	Destinatari	Modalità erogazione formazione	Soggetto formatore	Annualità
----------------	-------------	--------------------------------	--------------------	-----------

SYLLABUS - Formazione digitale	Tutti i dipendenti	Utilizzo Piattaforma – istruzioni fornite dai Servizi informativi	e-learning	2025-2027
Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso base: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza.	- Neo assunti - Tutti i dipenden ti	In presenza/ piattaforme informatiche	e-learning	2025-2027
Formazione obbligatoria anticorruzione – Corso avanzato: Prevenzione dei rischi corruttivi, etica, integrità. Codici di comportamento. Trasparenza. Mappatura processi	- Funzionari ed incaricati di E.Q. - Titolari di P.O.	In presenza/ piattaforme informatiche	e-learning	2025-2027
Formazione “privacy”	Tutti i dipendenti gli incaricati di trattamento dati	In presenza/ piattaforme informatiche	DPO incaricato	2025 – 2027
Formazione in materia di prevenzione della sicurezza sui luoghi di lavoro D.Lgs. n. 81/2008	dipendenti comunali somministra ti tirocinanti volontari	In presenza/ piattaforme informatiche	RSPP incarica O altri soggetti	2025 – 2027

Formazione generale e specialistica

É funzionale a dare piena ed efficace attuazione alle *Missioni* istituzionali del Comune, garantendo l’apporto di conoscenze e competenze normative e tecniche per la conduzione del processo amministrativo e la sua regolarità giuridico – contabile. Rientrano in quest’ambito anche i percorsi formativi inerenti l’utilizzo degli applicativi informatici e la formazione digitale.

Ambiti formazione:

- Contrattualistica pubblica; Appalti lavori/servizi/forniture, concessioni;
- Gestione del Personale;
- Gestione del patrimonio immobiliare;
- Contabilità;
- Tributi;
- Ambiente;
- Affidamenti In house – partecipate;
- Affidamenti gestioni impianti sportivi;
- Aggiornamento professionale in materia dei servizi demografici; Polizia amministrativa;

Sarà data priorità ai corsi individuati all'interno della piattaforma Syllabus.

L'Ufficio personale provvederà a comunicare i corsi ai quali il personale ha facoltà di partecipare e che sono stati preventivamente individuati in sede di Conferenza del Segretario con i Responsabili di settore.

Solo la partecipazione ai corsi programmati dall'Ente rileva ai fini della performance organizzativa e nell'ambito dei percorsi di avanzamento di carriera.

Eccezionalmente i Responsabili di settore potranno richiedere all'Ufficio Personale di valutare la possibilità di partecipare ad altri corsi non previsti nel Piano della formazione, stabilendo preventivamente se gli stessi sono coerenti con il Piano della formazione e quindi utili ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e rilevanti ai fini dell'avanzamento di carriera.

Fascicolo della formazione, misurazione e valutazione dei risultati

Per ciascun dipendente deve essere attivata una "scheda formazione" che riporti i corsi autorizzati e fruiti nel corso dell'esercizio e che consenta il monitoraggio delle ore di formazione complessivamente svolte.

Le schede di formazione dei singoli dipendenti (*compresi i titolari di incarico di E.Q.*) dovranno essere costantemente aggiornate a cura di questi ultimi ed essere raggruppate per Servizio all'interno di una cartella condivisa, così da consentire agli uffici preposti il monitoraggio sull'attuazione del piano della formazione.

Per quanto attiene al monitoraggio dei risultati, entro il 1° luglio di ciascun anno, l'Ufficio Gestione del Personale dovrà redigere un report intermedio, riassuntivo sull'attività formativa svolta.

Per l'anno 2025 il termine è posticipato al 1° settembre 2025.

Per quanto riguarda la valutazione dei risultati, al termine dell'esercizio ed ai fini di

rendicontazione dell'attività formativa svolta, l'Ufficio Gestione del Personale, dovrà redigere un report finale e riassuntivo sull'attività formativa svolta, in modo da permettere la rilevazione degli scostamenti e/o delle azioni correttive da apportare al piano della formazione per le annualità successive.

I report di cui sopra dovranno contenere i dati principali in forma aggregata (*n. dipendenti, n. ore di formazione fruita in presenza/distanza, ecc.*) ed essere trasmessi al Segretario generale ed all'Ufficio Supporto anticorruzione Trasparenza.

L'Ufficio Gestione del Personale provvede altresì alla raccolta degli attestati di partecipazione, ed all'archiviazione nel fascicolo personale così da consentire la ricostruzione del percorso formativo di ogni dipendente.

Valenza della formazione ai fini produttività individuale/differenziali economici

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Generale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno di riferimento.

Come previsto nella direttiva Zagrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *“la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale [...] il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva altresì in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse”*.

Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

L'attivazione dei moduli formativi a pagamento di cui al prospetto precedente sono contrattualizzati dall'Ufficio Gestione del Personale mediante affidamento agli O.E. individuati.

4. MONITORAGGIO

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio intermedio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta entro il 31 ottobre di ogni anno indicando:
 - la percentuale di avanzamento dell'attività;
 - la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
 - inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno e comunque entro il 15 gennaio dell'anno successivo i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivo degli obiettivi indicando per ciascuno di essi le medesime informazioni indicate nel precedente elenco.
3. Il monitoraggio parziale e quello conclusivo saranno esaminati dal Nucleo di Valutazione. Il monitoraggio inoltre avrà i seguenti oggetti:

LAVORO AGILE

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET < ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2024	2025	2026	2027
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile	SI			
Unità in lavoro agile	2			
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti	2/24			
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%			
% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%			
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	100%			

SALUTE DI GENERE

	VALORE DI PARTENZA	TARGET < ALL'ANNO PRECEDENTE		
INDICATORE	2024	2025	2026	2027
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica e, dove rilevante, per tipologia di incarico				
Differenza media retribuzioni complessive (con separata indicazione di quanto riconosciuto per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati)				
% donne vs % uomini titolari di part-time	1/12 donne 1/12 maschi			
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° mediogiorni fruiti su base annuale	2/12 donne 2/12 maschi			
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale	1/12 donne 1/12 maschi			
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)				
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale				
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)	no			

Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti.				
---	--	--	--	--

SALUTE DIGITALE

	VALORE DI PARTENZA	TARGET < ALL'ANNO PRECEDENTE		
		2025	2026	2027
INDICATORE	2024			
<i>N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati</i>				
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID	100%			
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati	100%			
N. servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / n. totale servizi erogati a pagamento	100%			

N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	85%			
Dataset pubblicati in formato aperto/ n. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione	70%			
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/ n. totale dei dipendenti in servizio	2/24			
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si			
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	95%			
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totali per ICT				
PC portatili	6			
% PC portatili sul totale dei dipendenti	6/24			
Smartphone				
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN	0			
Dipendenti con firma digitale	7			

