PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'
E
ORGANIZZAZIONE
2025 -2027
(art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n.80)

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 23/04/2025

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 ... 37

1.2.1 Organizzazione dell'Ente ... 39

1.2.2 La mappatura dei processi ... 51

2. **SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE** ... **51**

2.1 Valore pubblico ... 51

2.2. Performance ... 51

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza ... 53

2.3.1 Soggetti compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione ... 54

2.3.2 Sistema di gestione del rischio ... 59

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza ... 61

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ... 70

2.3.5 Programmazione della trasparenza ... 70

3. **SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** ... **70**

3.1 Struttura organizzativa - Obiettivi di stato di salute organizzativa dell'Ente ... 70

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere ... 70

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale ... 75

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria ... 76

3.2 Organizzazione del lavoro agile ... 76

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale ... 93

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale ... 102

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale ... 106

4. **MONITORAGGIO** ... **116**

******

ALLEGATO 1 – OBIETTIVI PERFORMANCE 2025-2027 PROPOSTI DAI RESPONSABILI DI SETTORE

ALLEGATO 2 - CATALOGO DEI PROCESSI DELL'AMMINISTRAZIONE

ALLEGATO 3 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE con aggiornamento

ALLEGATO 4 – CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI LOCOROTONDO (PROPOSTA)

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *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, aisensi 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 decretolegislativo 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 sensidell'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 degliobiettivi 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 la Nota di aggiornamento al **Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 141 del 27/12/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 142 del 27/12/2024.**

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 EANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Denominazione	Comune di Locorotondo
Sede legale	piazza Aldo Moro ,29– cap 70010 Locorotondo (BA)
Regione	PUGLIA
Codice ISTAT	07025
C.F.	00905560728
P. IVA	00905560728
Centralino	080 4356111
PEC	protocollo.comune.locorotondo@pec.rupar.puglia.it
Sito istituzionale	https://www.comune.locorotondo.ba.it
Sindaco	Antonio Bufano
Numero dipendenti al 31/12/2024	47
Numero abitanti al 31/12/2024	13 833

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[1] in cui è suddiviso il set di 152 indicatori per la misura del benessere in Italia.

[1] Si riportano di seguito i dodici domini considerati:
1 Salute
2 Istruzione e formazione
3 Lavoro e conciliazione tempi di vita

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

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

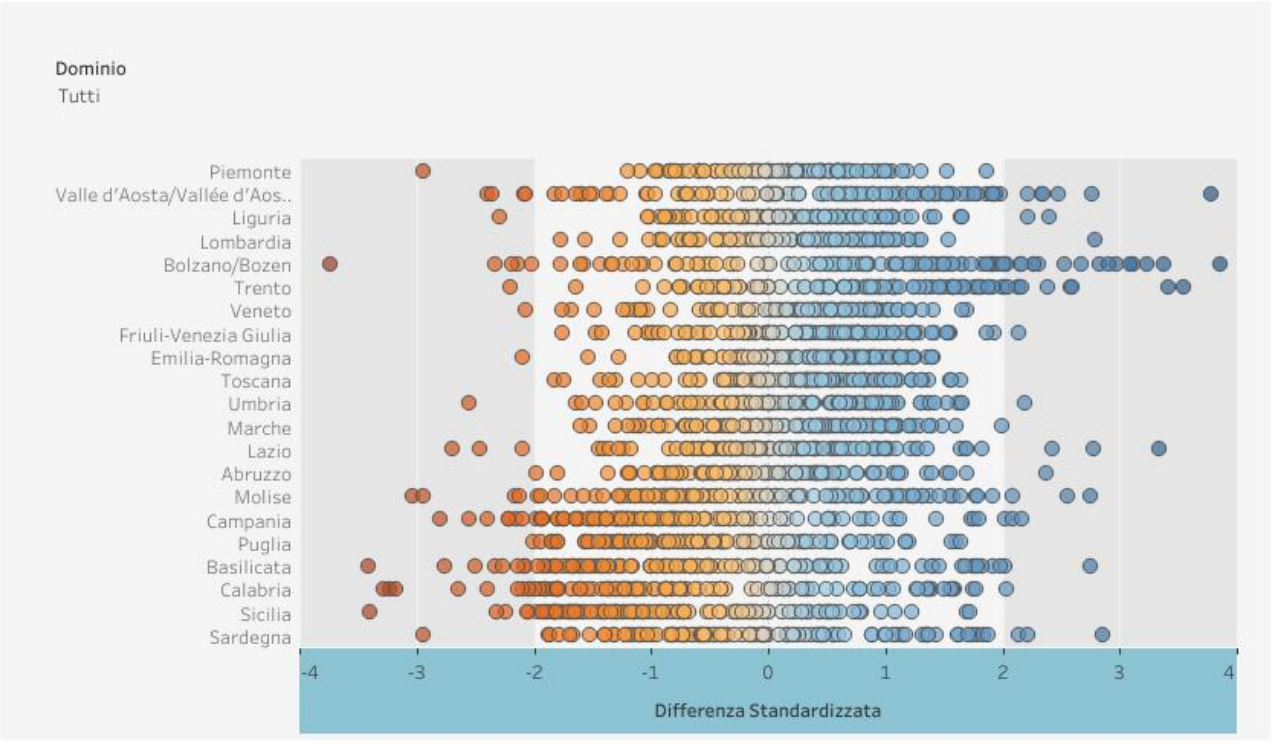
di una maggiore protezione dalle vulnerabilità date dalla combinazione di più fattori discriminanti. L'investimento in capitale umano è uno dei principali fattori di protezione dalle difficoltà economiche. Il rischio di povertà dei laureati è più che dimezzato rispetto al totale della popolazione. Il 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

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.

In particolare, emergono positivamente, per la provincia autonoma di Bolzano, la diffusione delle aziende agrituristiche, quattro indicatori di soddisfazione (tra cui la soddisfazione per i servizi di trasporto pubblico e la soddisfazione per la propria vita), tre aspetti legati alla salute (abitudine al fumo,

multicronicità e limitazioni gravi), il basso numero di occupati sovraistruiti e l'alta partecipazione sociale. Ad esempio, la diffusione delle aziende agrituristiche per Bolzano era pari nel 2022 a 46,1 per 100 km2, un valore cinque volte superiore al dato nazionale, e oltre 20 punti più alto della Toscana, che segue nella graduatoria (24,5 per 100 km2). Anche per quanto riguarda la soddisfazione per la propria vita, Bolzano si distingue rispetto al resto d'Italia, con quasi due persone su tre che valutano tra 8 e 10 la loro soddisfazione per la vita nel complesso, in confronto a una media Italia pari al 46,6%.

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 [2]

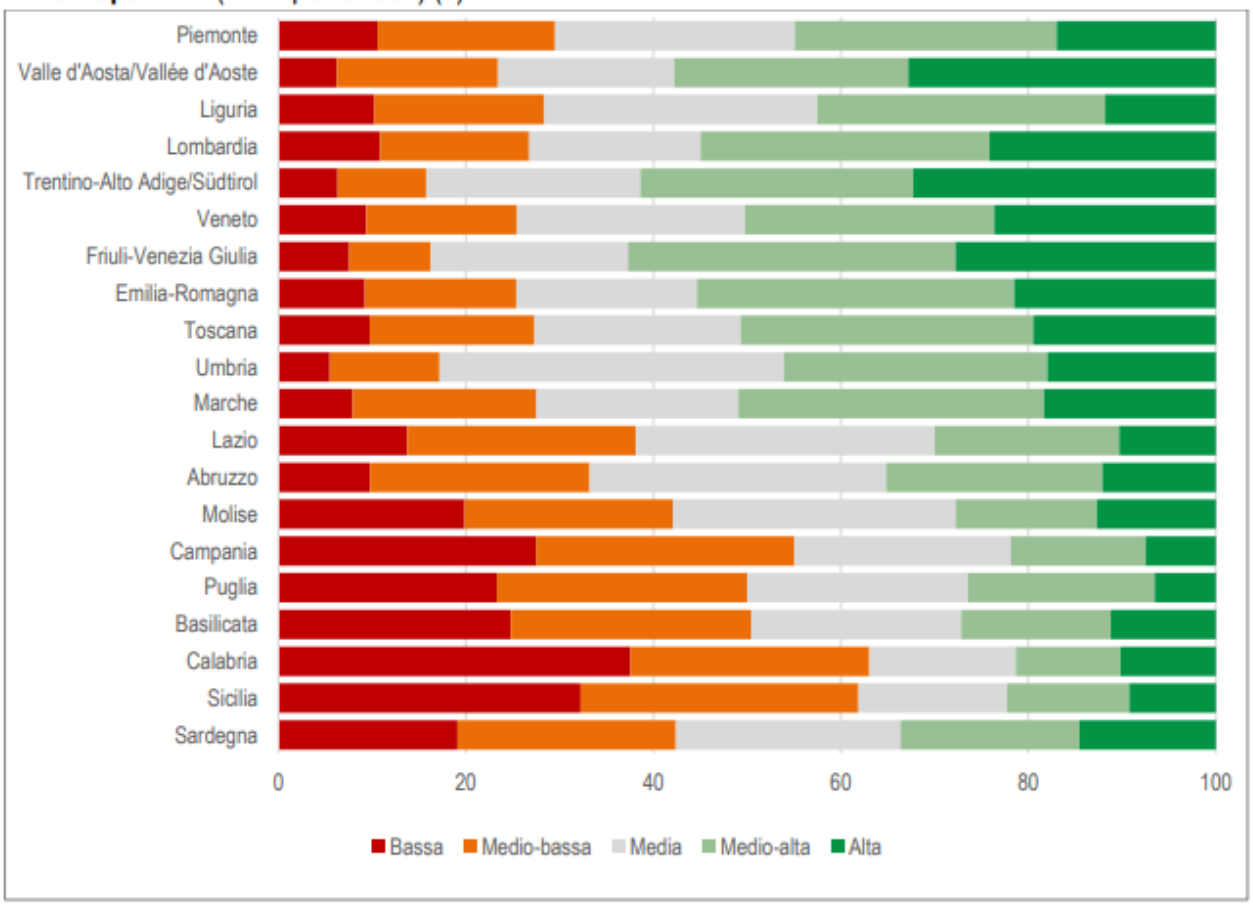
La Puglia presenta livelli peggiori di benessere rispetto al complesso delle province italiane valutate sugli 11 domini del Bes dei territori. Infatti, considerando le distribuzioni di 64 indicatori provinciali in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta) nell'ultimo 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

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

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.

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 69,85 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-194 , 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 confronto con il 2019 si rileva, nell'ultimo anno disponibile, un peggioramento in termini di benessere per tutti gli indicatori a eccezione della mortalità per tumore che è rimasta stabile. Il trend negativo (in termini standardizzati) è più marcato per la mortalità evitabile (0-74 anni), che nel 2021 registra un aumento anche nel Mezzogiorno e in Italia anche per l'effetto dei decessi attribuibili al Covid-19.

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 peggiori rispetto al 2019, in controtendenza con la media-Italia, soprattutto a Lecce.

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

L'incremento più alto rispetto al 2019 si rileva a Foggia (9,2 per 10 mila nel 2021), che supera di 1,4 punti la media-Italia e di 1,9 punti Barletta-Andria-Trani, l'unica provincia pugliese con un tasso inferiore a quello nazionale grazie alla riduzione più intensa di quella della media-Italia.

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Quasi tutti gli indicatori del dominio posizionano la Puglia su livelli di benessere inferiori alla media nazionale (Figura 2.2). Le uniche eccezioni riguardano la **partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni, superiore al valore nazionale**, e il tasso di passaggio all'università dei neodiplomati, in linea con il dato del Paese nel suo complesso.

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 Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia (b)		02-02 Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni (b)		02-03 Persone con almeno il diploma (25-64 anni) (b)		02-04 Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (b)		02-05 Passaggio all'università (c)	
	2022	2022 - 2019	2022	2022 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2022	2022 - 2019
Foggia	7,7		96,3		51,6	..	16,3	..	55,0	
Bari	11,6		98,3		62,0	..	28,0	..	52,2	
Taranto	13,2		96,9		52,7	..	17,9	..	49,5	
Brindisi	14,1		97,8		53,0	..	21,6	..	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 Giovani che non lavorano e non studiano (NEET) (b)		02-07 Partecipazione alla formazione continua (b)		02-08 Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)		02-09 Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado) (b)	
	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019	2023	2023 - 2019
Foggia	26,7	..	6,6	..	57,9		46,8	
Bari	18,6	..	10,1	..	46,7		39,4	
Taranto	28,5	..	7,7	..	52,4		42,8	
Brindisi	21,7	..	7,6	..	52,9		44,5	
Lecce	20,4	..	9,7	..	43,9		36,2	
Barletta-Andria-Trani	21,7	..	6,0	..	48,7		42,5	
PUGLIA	**22,2**		**8,5**		**49,6**		**41,3**	
Mezzogiorno	**24,7**		**8,7**		**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. Il passaggio all'università 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 Tasso di occupazione (20-64 anni) (b)		03-02 Tasso di mancata partecipazione al lavoro (b)		03-03 Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente (c)		03-04 Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) (b)		03-05 Tasso di mancata partecipazione al lavoro giovanile (15-29 anni) (b)		03-06 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).

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. Il livello dell'indicatore riflette il basso numero di giornate di lavoro retribuite nell'anno, di cui si è trattato nel dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita. Rispetto al 2019 l'aumento registrato nella regione (+1.042 euro; +6,6 per cento) è prossimo al corrispettivo dato della ripartizione (+949 euro; +6,0 per cento), ma superiore a quello nazionale (+863 euro; +3,9 per cento). I guadagni sono maggiori a Lecce e Bari (oltre

1.200 euro) e in quest'ultima si registra la più alta retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (18.034 euro).

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

Province REGIONE Ripartizione	04-01 Reddito medio disponibile pro capite (b)		04-02 Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti (b)		04-03 Importo medio annuo pro-capite dei redditi pensionistici (b)		04-04 Pensionati con reddito pensionistico di basso importo (c)		04-06 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 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 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 Partecipazione elettorale (b)		06-03 Amministratori comunali donne (b)		06-04 Amministratori comunali con meno di 40 anni (b)		06-05 Affollamento degli istituti di pena (b)		06-06 Comuni: capacità di riscossione (b)		06-07 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.

Nell'ultimo anno, la provincia di Foggia è fortemente penalizzata per gli omicidi volontari (2,7 per 100 mila abitanti), gli altri delitti mortali (4,5 per 100 mila abitanti) e le denunce di rapina (42,8 per 100 mila abitanti), ed è svantaggiata anche per la maggiore mortalità stradale in ambito extraurbano con un valore (12,2 per cento) superiore di 8,7 punti percentuali rispetto a Barletta-Andria-Trani (3,5 per cento). Quest'ultima provincia ha anche tassi molto più contenuti di tutte le medie di confronto per le denunce di altri delitti mortali (1,8 per 100 mila) e di furto in abitazione (-128,0 punti per 100 mila abitanti circa rispetto alla media-Italia). Nella provincia di Lecce si osserva la minore incidenza delle denunce di borseggio e di rapina della regione (28,7 e 14,5 per 100 mila rispettivamente).

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

Province **REGIONE** **Ripartizione**	07-01 Omicidi volontari (b)		07-02 Altri delitti mortali denunciati (b)		07-03 Denunce di furto in abitazione (b)		07-04 Denunce di borseggio (b)		07-05 Denunce di rapina (b)		07-06 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. 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 similari 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 similari, 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 come 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. Nel 2022, i musei foggiani hanno accolto oltre 133 mila visitatori (il 12,2 per cento del totale regionale), con una media di 4.900 visitatori per museo. La quota di stranieri è del 22,7 per cento. Il Parco Archeologico di Siponto, nel comune di Manfredonia, è la struttura più visitata della provincia, con quasi 20 mila visitatori. Nel panorama provinciale, Barletta-Andria-Trani, con solo il 13,7 per cento delle strutture museali della regione, spicca per la sua capacità attrattiva. Infatti, nel 2022, i musei della provincia hanno accolto oltre 321 mila visitatori, che rappresentano il 29,5 per cento del totale regionale. La media di visitatori per museo supera le 20 mila presenze, il valore più alto tra le province pugliesi. Il Comune di Andria ospita la struttura più visitata della 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. 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; 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.

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

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

Province **REGIONE** **Ripartizione**	10-01 Concentrazione media annua di PM_{10} (b)		10-02 Concentrazione media annua di $PM_{2,5}$ (b)		10-08 Dispersione da rete idrica comunale (c)		10-09 Aree protette (c)		10-10 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 Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale (c)		10-12 Rifiuti urbani prodotti (e)		10-13 Raccolta differenziata dei rifiuti urbani (c)		10-14 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 m^3. 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) M^2 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. 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).

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

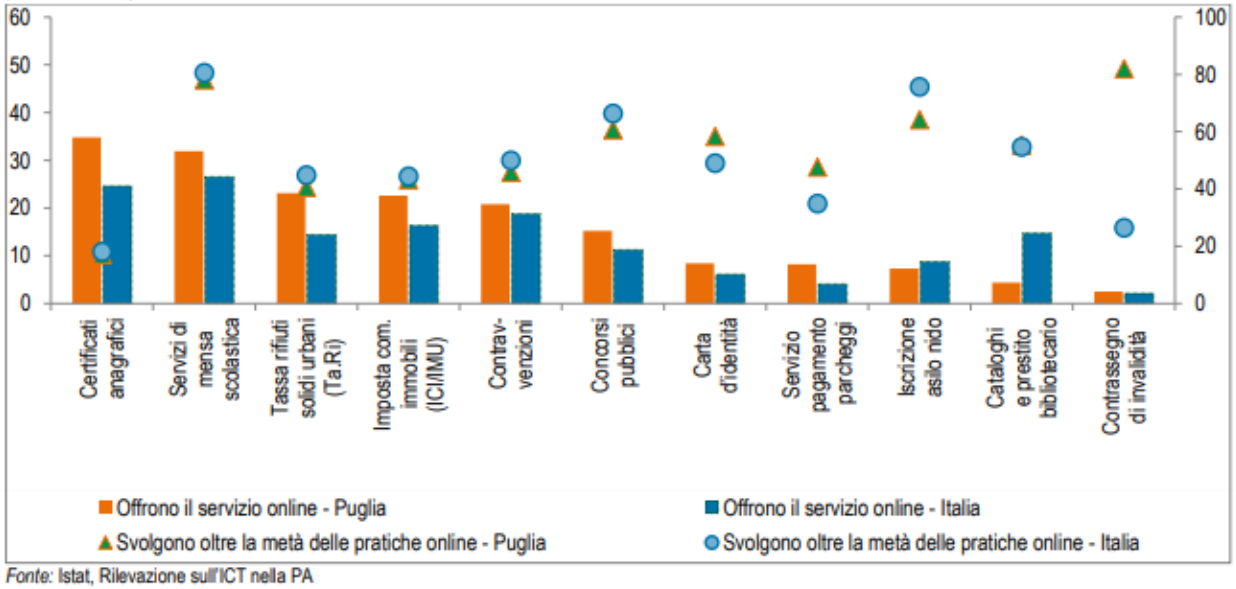
La trasformazione digitale interessa ogni aspetto della vita delle persone e, come affermato anche nella Dichiarazione europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale, offre notevoli opportunità in termini di miglioramento della qualità della vita, crescita economica e sostenibilità. La relazione annuale della Commissione europea sullo stato del decennio digitale 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). Entrambe queste misure segnalano ampie differenze tra le province, soprattutto per

quanto riguarda la dotazione di posti letto ordinari, molto minore nella provincia di Barletta-Andria-Trani (15,1 ogni 10 mila abitanti) rispetto a quella di Foggia (40,8 posti per 10 mila); la più bassa disponibilità di medici specialisti si registra nella provincia di Taranto (23,5 per 10 mila abitanti contro i 38,7 di Bari). Per gli altri indicatori sulla qualità dei servizi i divari sono di diversa entità. Nel caso della copertura del servizio di raccolta differenziata il valore regionale è vicino alla media-Italia e supera quello del Mezzogiorno. Infatti, nel 2022 il 56,8 per cento della popolazione residente in Puglia vive in un comune che ha raggiunto o superato l'obiettivo del 65 per cento di raccolta differenziata; la media in Italia è pari al 60,2 per cento) e nel Mezzogiorno al 48,8 per cento. La provincia di Foggia è la più penalizzata, con una copertura del servizio di raccolta differenziata pari al 22,8 per cento, la città metropolitana di Bari presenta un valore molto più alto anche della media-Italia (68,3 per cento). **La Puglia è svantaggiata per la scarsa copertura di della rete fissa di accesso ultra veloce a Internet da rete fissa**, servizio che raggiunge solo il 51,8 per cento delle famiglie nel 2023, una quota inferiore non solo alla media-Italia ma anche a quella del Mezzogiorno (rispettivamente -7,8 e -6,2 punti percentuali**). La provincia di Lecce ha la più bassa copertura di internet ultraveloce da rete fissa (28,9 per cento),** quella di Barletta-Andria-Trani supera di poco il 70 per cento e registra una crescita importante in confronto al 2019 (56,6 punti percentuali). Anche a livello regionale (+30,1 punti) si rileva un incremento più alto di quello riscontrato in Italia e nel Mezzogiorno che consente alla Puglia di ridurre il divide infrastrutturale. La qualità del servizio elettrico e l'offerta di trasporto pubblico locale, entrambi invariati in Puglia rispetto al 2019, rilevano gli svantaggi più ampi per la regione nel confronto con l'Italia. Nel 2022 l'irregolarità del servizio elettrico, con 3,4 interruzioni accidentali lunghe e senza preavviso per utente, è di poco migliore della media del Mezzogiorno (3,6) ma resta ad ampia distanza dal valore nazionale (2,2.)

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 Irregolarità del servizio elettrico (b)		12-02 Posti-km offerti dal Tpl (c)		12-03 Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet (d)		12-04 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 Posti letto per specialità ad elevata assistenza (e)		12-06 Emigrazione ospedaliera in altra regione (d)		12-07 Medici specialisti (e)		12-08 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

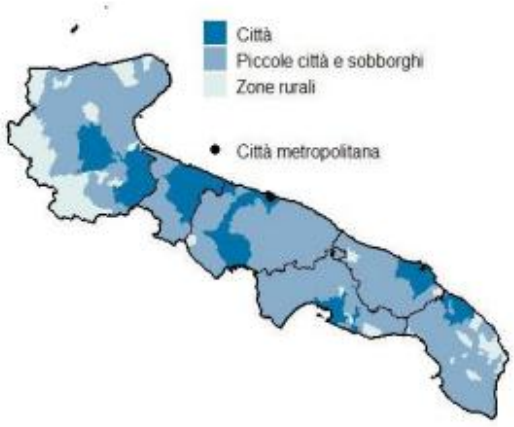
(a) Per ciascun indicatore, le barre sono proporzionali alla variazione standardizzata tra il valore all'ultimo anno e al 2019 ad eccezione dell'indicatore 12.03 per il quale il primo dato disponibile si riferisce al 2020; la rappresentazione è proposta in termini di benessere, ovvero la barra rossa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

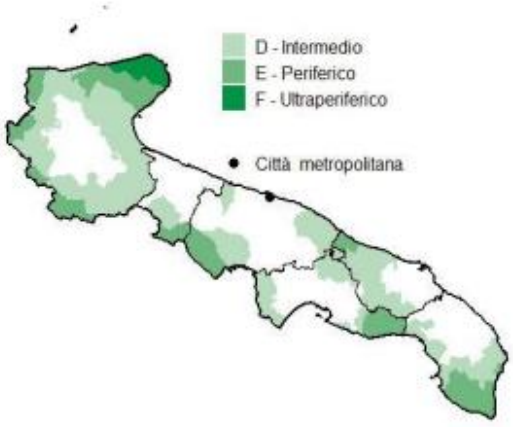
(63,9 per cento) e inferiori al totale Italia (77,4 per cento). Invece è più alta l'incidenza delle aree interne19: i comuni più distanti dai centri in cui si trovano i servizi essenziali raccolgono il 36,6 per cento della popolazione residente a fronte del 22,6 per cento in Italia (Figura 4.2, Tavola 4.2 in appendice).

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



Fonte: Eurostat; Istat, Variazioni territoriali, denominazione dei comuni, calcolo delle superfici comunali

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

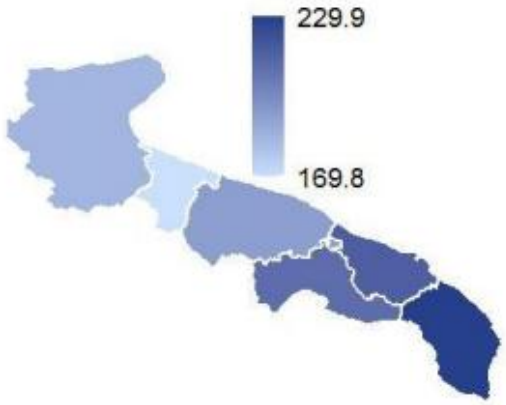


Fonte: Istat, Mappa delle aree interne; Istat, Variazioni territoriali, denominazione dei comuni, calcolo delle superfici comunali

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). 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). 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

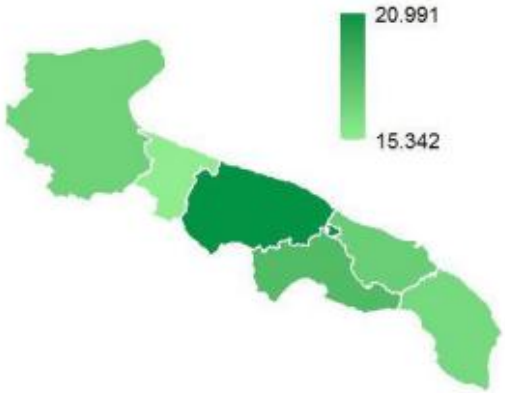
cento). Il sistema produttivo regionale presenta una vocazione industriale nell'agricoltura (8,4 per cento), con valori più elevati rispetto sia al Mezzogiorno (6,8 per cento) sia all'Italia (3,6 per cento); si rileva anche un peso dell'industria in senso stretto (12,7 per cento) più alto rispetto al 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 nazionale. Bari (74,3 per cento) e Lecce (73,0 per cento), invece, hanno economie più orientate ai servizi Nel 2021, ultimo anno di riferimento delle stime disponibili a livello provinciale e secondo anno della pandemia, l'economia pugliese ha generato un valore aggiunto di 71.558 milioni di euro (valori correnti), il 7,6 per cento del valore aggiunto nazionale. In termini pro-capite si è prodotta una ricchezza pari a circa 18.216 euro per abitante e a 51.329 euro per occupato (Tavola 4.4 in appendice). Entrambi gli indicatori posizionano la regione al di sotto del dato della ripartizione (18.283 e 53.476 rispettivamente) e di quello nazionale di confronto (27.688 e 65.031), e toccano il minimo regionale nella provincia di Barletta-AndriaTrani, raggiungendo i livelli più alti rispettivamente nella provincia di Bari e Taranto (Figura 4.4). Nel 2021 il comparto industriale e dei servizi (esclusa la Pubblica Amministrazione) conta 263.933 imprese attive localizzate in Puglia e 282.687 unità locali (u.l.), circa il 6 per cento del totale nazionale e il 20,2 per cento del Mezzogiorno. La dimensione media delle u.l. (3,1) è leggermente minore che in Italia (3,6) e in linea con il Mezzogiorno. In termini relativi, sono attive circa 112 unità locali di imprese ogni mille abitanti di 15-64 anni. Il valore di questo indicatore di densità imprenditoriale per la Puglia è inferiore al dato nazionale (131) ma superiore a quello della ripartizione di confronto. Fra le province la densità è maggiore a Lecce e Bari e più bassa a Taranto e Foggia.

Figura 4.3 – Indice di vecchiaia per provincia. Puglia - 1 gennaio 2024 (valori percentuali) (a)



Fonte: Istat, Sistema di *nowcast* per indicatori demografici
(a) Il dato è una stima in linea con le risultanze censuarie e il bilancio provvisorio 2023

Figura 4.4 – Valore aggiunto per abitante per provincia. Puglia - Anno 2021 (euro)



Fonte: Istat, Conti territoriali

LOCOROTONDO

Locorotondo è un paese dell'area metropolitana di Bari, immerso nella Valle d'Itria, con una popolazione di quasi 14.000 abitanti, inserito tra "I borghi più belli d'Italia". Paese delle "contrade", si caratterizza appunto per un profondo rapporto "città - campagna", con un'economia per questo prevalentemente agricola (in particolare vitivinicola anche se sempre più legata al turismo.

- dall'analisi dei dati ISTAT con riferimento alla popolazione emerge che l'Ente ha un saldo naturale anagrafico di - 56 individui nel 2021, nonché un saldo censuario totale positivo di + 31 persone nel medesimo anno;
- dal punto di vista del capitale umano, sono n. 33 i residenti con un titolo di studio dottorale o di alta formazione, mentre n. 1483 i residenti con un titolo di studio di formazione terziaria (ISTAT);
- il tasso di attività della popolazione è pari al 48%, il tasso di occupazione al 42,8%, mentre quello di disoccupazione al 10,8% (ISTAT).

Attivita' economiche.

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 verifichino 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 civica[3].

Gli indicatori da prendersi in considerazione riguardano il territorio della Città Metropolitana di Bari (non sono stati raccolti dati per i Comuni con popolazione < a 15.000 abitanti), tuttavia consentono di avere un quadro dettagliato dei fattori di rischio presenti sul territorio, come meglio espresso nei grafici presenti sul sito dell'ANAC "Misurare la corruzione".

1.2 Analisi del contesto interno

La valutazione del contesto interno si compone della ricognizione delle risorse umane presenti nell'Ente, nonché dell'analisi dei dati e degli indicatori disponibili, funzionali alla valutazione della rispondenza delle procedure e dei procedimenti amministrativi in essere all'efficace ed efficiente raggiungimento dell'interesse pubblico.

a.) Ricognizione risorse umane e strumentali del Comune di Locorotondo al 31/12/2024.

Il funzionigramma dell'Ente locale individua n. 6 macrosettori a cui corrispondono altrettante funzioni fondamentali del Comune:

- Settore affari generali;
- Settore economico finanziario, tributi, fiscalità locale;
- Settore lavori pubblici e ambiente;
- Settore urbanistica;
- Settore servizi alle persone;
- Settore polizia locale.

A ciascun settore corrisponde un complesso omogeneo di processi mappati negli anni all'interno dei

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

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.

I dipendenti totali in servizio al 31/12/2024 sono n. 47 oltre il Segretario Generale così distribuiti tra le diverse aree contrattuali:

AREA PROFESSIONALE CCNL 16/11/2022	PROFILO PROFESSIONALE	31/12/24	TOTALE 31/12/2024	01/01/2025
OPERATORE	Operatore addetto ai servizi tecnici e amministrativi	**0**	**0**	0
OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto amministrativo	**8**	**9**	9
OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto contabile	**0**		
OPERATORE ESPERTO	Operatore esperto tecnico	**1**		
ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo	**9**	**25**	26
ISTRUTTORE	Istruttore amministrativo contabile	**0**		
ISTRUTTORE	Istruttore contabile	**2**		
ISTRUTTORE	Istruttore informativo	**0**		
ISTRUTTORE	Istruttore tecnico	**5**		
ISTRUTTORE	Agente di Polizia Locale	**9**		
FUNZIONARIO E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario amministrativo/informatic	**5**	**13**	14
FUNZIONARIO E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Assitente sociale	**3**		
FUNZIONARIO E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionari contabile	**2**		
FUNZIONARIO E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario tecnico	**3**		
	totale	**47**	**47**	**49**

Non insistono posizioni dirigenziali. Tutti i dipendenti in questione risultano aver frequentato corsi di aggiornamento inerenti le tematiche di maggior interesse dell'Amministrazione nell'ultima rilevazione effettuata in materia (2023). Il tasso di assenza medio registrato tra tutti i dipendenti in servizio nel 2024 è indicato nel conto annuale, è sostanzialmente invariato rispetto al 2023 e del tutto

in linea con quanto registrato in genere da altre pp.aa. assimilabili per caratteristiche, natura e dimensioni.

Nell'anno 2024 l'ente ha provveduto ad effettuare n. 5 nuove assunzioni ed una assunzione con profilo di istruttore direttivo di vigilanza è in itinere.

Tuttavia vi sono state numerose cessazioni (n. 2 per raggiunti limiti contributivi e n. 2 per dimissioni).

Per un'ulteriore unità è stata autorizzata aspettativa non retribuita per la durata di anni tre.

1.2.1 ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il personale di ruolo dell'Ente risulta assegnato ai diversi settori di *line* che costituiscono la macro struttura dell'Ente. Non sussistono uffici di staff nella macrostruttura dell'Ente.

Con il presente PIAO vengono inoltre razionalizzati i settori assegnando i procedimenti ed il personale deputato a svolgerli ad un unico Settore evitando per quanto possibile la condivisione di personale al fine di ottimizzarne la gestione anche logistica dello stesso e maggiore trasparenza nella Responsabilità dei singoli procedimenti.

In particolare l'Ufficio Protocollo e messi comunali vengono spostati dal settore Affari generali al settore Servizi alle Persone unitamente ai dipendenti assegnati al suddetto Ufficio.

SEGRETERIA GENERALE -PERSONALE

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale
GIORGIA	VADACCA	DIRIGENTE	SEGRETARIO GENERALE

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
ISABELLA	SEMERARO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SEGRETERIA/collaborazione segretario
GIOVANNA	PINTAURO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Ufficio personale
TOTALE			2	

1° Settore
AFFARI LEGALI – SERVIZI SOCIALI E GIOVANILI – PUBBLICA ISTRUZIONE – TURISMO E CULTURA

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale
GIUSEPPE	DEL SOLE	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
MONYA	BARDI	FUNZIONARI ED EQ	ASSISTENTE SOCIALE	SERVIZI SOCIALI
ANGELICA	GIROLAMO	FUNZIONARI ED EQ	ASSISTENTE SOCIALE	SERVIZI SOCIALI
MARINA	MATARRESE	FUNZIONARI ED EQ	ASSISTENTE SOCIALE	SERVIZI SOCIALI
TOTALE				3

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
BENEDETTA	MARANGI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	PUBBLICA ISTRUZIONE
DONATELLA	MONTANARO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TURISMO E CULTURA
TOTALE				2

2° Settore
ECONOMICO – FINANZIARIO - TRIBUTI – FISCALITA' LOCALE

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale
MARIA ANTONIETTA	MARCHIONNA	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
MIMMA	LENTI	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM CONTABILE	TRIBUTI
ANTONELLA	GIANFRATE	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TRIBUTI
NICOLA	NOTARNICOLA	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	TRIBUTI
TOTALE				3

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
ANTONIO	MAIRO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ECONOMATO
LUIGI	FUMAROLA	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM CONTABILE	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
ROSA	PALMISANO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMM CONTABILE	PROGRAMMAZIONE E BILANCIO
TOTALE ISTRUTTORI				3

3° Settore
LAVORI PUBBLICI – AMBIENTE E PATRIMONIO

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale	

GIORGIO	PICCOLI	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
MARILENA	TARANTINO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	PATRIMONIO
TOTALE				1

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
STEFANO	PALMISANO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	LAVORI PUBBLICI
MICHELE	LENTINI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO (*)	LAVORI PUBBLICI
TOTALE				2

(*) per mero refuso nella delibera zione di G.C. di riorganizzazione n. 23 del 12/04/2024 il profilo professionale è stato erroneamente indicato come istruttore amministrativo anziché istruttore tecnico

nome	cognome	area	Profilo professionale	
ANTONIO	PALMISANO	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESTERNO	MANUTENZIONI
LEONARDO	ROMANAZZO	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESECUTIVO	AMBIENTE
NICOLA	SEMERARO	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI CIMITERIALI
TOTALE				3

4° Settore
URBANISTICA

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale
DOMENICO	PALMISANO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
GABRIELE	PARISI	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	URBANISTICA
TOTALE				1

unità	nome	cognome	area	Profilo professionale
PASQUALE	DONNALOIA	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	URBANISTICA
GIORGIO	LISI	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	URBANISTICA
GIULIO	CALELLA	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO	URBANISTICA

TOTALE	3

5° Settore
SERVIZI ALLE PERSONE

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale
VITOANTONIO	ROSATO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINSITRATIVO

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
MARIANO	FRANCO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATIVO	CED
ANTONELLA	ZUCCARO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINSITRATIVO	UFFICIO STATISTICA/DEMOGRAFICI
TOTALE				2

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
LEONARDANTONIO	SCATIGNA	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	DEMOGRAFICI
PALMA	D'ERRICO	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	DEMOGRAFICI
TOTALE				2

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
ROBERTA	D'ANDREA	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SUAP
TOTALE				1

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
LEONARDO	TINELLI	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	PROTOCOLLO
FRANCO	LAERA	OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO	PROTOCOLLO
STEFANO	SEMERARO (*)	OPERATORE ESPERTO	MESSO COMUNALE	UFFICIO MESSI
TOTALE				3

(*) IN CONDIVISIONE CON SUAP

6° Settore
POLIZIA LOCALE

RESPONSABILE

nome	cognome	area	Profilo professionale

NICO	ANNESE	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO DI VIGILANZA

PERSONALE ASSEGNATO

nome	cognome	area	Profilo professionale	Ufficio/Procedimenti
GIOVANNI	MICELE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M.	UFFICIO P.M.
ANGELOANTONIO	CARDONE	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M.	UFFICIO P.M.
FABIO	DI CHIO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M.	UFFICIO P.M.
GRAZIA MARIA	LEO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M.	UFFICIO P.M.
TOMMASO	PINTO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M.	UFFICIO P.M.
CATALDO	LADDOMADA	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M	UFFICIO P.M.
GIUSEPPE	RUGGIERO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M	UFFICIO P.M.
GIUSEPPE	BACCARO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M	UFFICIO P.M.
GIUSEPPE	SCUDIERO	ISTRUTTORI	AGENTE DI P.M	UFFICIO P.M.
TOTALE				9

b.) Indici di performance dei procedimenti amministrativi comunali.

- L'indicatore di tempestività dei pagamenti, ex art. 9 D.P.C.M. DEL 22.9.2014 è pari a – 9,79 per il IV TRIMESTRE 2024;
- l'ammontare complessivo dei debiti commerciali residui scaduti e non pagati al 31 dicembre dell'esercizio precedente (2024), ex art. 1, c. 867, l. n. 145/2018, è pari ad euro 87.047,81.

c) Modalità di gestione dei servizi.

Per una visione complessiva si rinvia alla SeS del DUP 2025-2027.

d) Risorse umane

Il nuovo ordinamento professionale del Comune di Locorotondo

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.

É 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 Locorotondo 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 dallo scorso un ripensamento del sistema di classificazione del personale in servizio che prevede 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 analisys***, ***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 intende procedere - 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**).

Si propone poi di aggregare i profili di ruolo 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.

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 propone 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 dai profili di competenza richiesti.

Per l'anno in corso all'interno del funzionigramma e del piano di assegnazione del personale si è provveduto ad arricchire i prospetti con l'indicazione dell'Ufficio (inteso come articolazione micro organizzativa all'interno del settore) a cui sono assegnati i singoli dipendenti.

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

	RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI	RESPONSABILE DE SETTORE TECNICO	RESPONSABILE DI SETTORE FINANZIARIO	RESPONSABILE DI SETTORE DEMOGRAFICO E SOCIALE	COMANDANTE P.L.
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	**AVVOCATO/ ESPERTO GIURIDICO AMMINISTRATIVO**	**RESPONSABILE DELLA TRANSIZION 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 SERVIZ SOCIALI	AGENTE DI P.L.
	ISTRUTTORE DEI PROCEDIMENTI DEMOGRAFICI	**ASSISTENTE SISTEMI INFORMATIVI E TECNOLOGICI**	**ISTRUTTORE TRIBUTI**		
		ISTRUTTORE AMBIENTALE			
OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		COLLABORATORE 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 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 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 tecnolgie 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	RESPONSABILE DI SETTORE	direzione servizi sociali ed educativi	

	ASSISTENZIALI oppure ASSISTENTE SOCIALE	DEMOGRAFICO E SOCIALE		
ISTRUTTORI	**ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE**	ISTRUTTORE DEL PERSONALE	istruttoria procedimenti amministrativI del personale	**AMMINISTRATIVA E SUPPORTO**
		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 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 AMMINISTRATIV O-CONTABILE	COLLABORATOR E AMMINISTRATIV O	supporto all'attività amministrativa	**AMMINISTRATIVA E SUPPORTO**

		ADDETTO SPORTELLO DEMOGRAFICO	front office nei procedimenti demografici	
		COLLABORATORE 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**

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.

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.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2025 risultano nell'allegato 2 al presente PIAO.

Si rappresenta che l'allegato n. 2 raccoglie gli obiettivi proposti dai singoli Responsabili di settore.

Gli stessi devono essere coordinati con i seguenti obiettivi di performance organizzativa assegnati dal Segretario Generale pertanto si dovrà tener conto delle seguenti indicazioni:

- Nelle schede proposte dai singoli Responsabili non si dovrà tener conto di quelli che duplicano gli obiettivi di performance organizzativa di seguito riportati;
- Il punteggio complessivamente attribuibile agli obiettivi proposti dai singoli Responsabili non può superare i 50 punti. Laddove non si stata proposta dal responsabile l'assegnazione del punteggio ad ogni singolo obiettivo, i 50 punti complessivi saranno ripartiti in egual misura tra tutti gli obiettivi.

Gli obiettivi di performance proposti dai singoli Responsabili sono integrati dai 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**		**31/12/2024**	**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 di tutte le sezioni del PIAO al fine di procedere ad una nuova stesura con riferimento al nuovo triennio 2026-2028, nonché del corretto popolamento della sezione amministrazione trasparente.	OBIETTIVO MANTENIMENTO		**31/12/2025**	10
3	ATTUAZIONE e monitoraggio del Piano di formazione 2025-2027	**OBIETTIVO STRATEGICO**		31/12/2025	30
7	Informatizzazione dell'Ufficio personale e attuazione del piano assunzionale	**OBIETTIVO STRATEGICO**		31/12/2025	50
Totale					100

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n° 38 del 27 marzo 2022 e riportato nel PIAO 2022/2024 approvato giusta delibera di GM n°140 del 15.12.2022 mentre, per l'anno 2023, si è provveduto ad aggiornare la relativa sezione del PIAO 2023-2025, secondo le ultime disposizioni dell'Anac e tenuto conto che , sulla base delle indicazioni fornite dalla medesima Autorità , le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, possono dare conferma, dopo la prima adozione e per le successive due annualità, della valenza della programmazione già effettuata, allorquando non vi siano disfunzioni amministrative significative o modifiche organizzative rilevanti o modifiche degli obiettivi strategici o siano emersi fatti corruttivi.

Si ricorda inoltre che con deliberazione di G.C. n. 22 del 24/03/2023 si è provveduto a:

– Confermare il PTPC del triennio 2022/2024 e procedere alla sua integrazione, per il corrente anno 2023, secondo quanto esposto e motivato nell' allegata Relazione illustrativa;

– alla luce delle importanti novità organizzative che dovrebbero intervenire con le nuove assunzioni di personale e con l'attivazione dei progetti del PNRR, suggerire la necessità di

puntualizzare e di rafforzare gli aspetti relativi agli appalti pubblici, ai contratti ed alla formazione del nuovo personale;

– dare atto che le misure del suddetto Piano sono da considerarsi anche parte del Piano della Performance e degli Obiettivi assegnati ai Responsabili di PO, per l'anno 2025, sin dalla sua approvazione;

– demandare a ciascun responsabile di PO le azioni previste nel Piano qui approvato e secondo gli ambiti di competenza, dando atto che ciascun responsabile è tenuto a fornire al RPCT il doveroso supporto e la necessaria collaborazione che costituiscono loro preciso dovere comportamentale.

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA2022 si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, contenuta nel PIAO 2023- 2025 .

Si è tuttavia ritenuto di integrare la presente sezione del PIAO 2025 -2027 con:

- aggiornamento delle misure relative al divieto di pantouflage;
- proposta di Codice di Comportamento integrativo del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

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 degliobiettivi in materia di prevenzionedella corruzione e trasparenza, checostituiscono 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 programmazioneper la gestione dei rischi corruttivi edella trasparenza, oltre che per la mancata approvazione epubblicazione del piano nei terminiprevisti dalla norma ha responsabilità in caso di assenza di elementi minimi della sezione.

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLATRASPARENZA

COMPITI:

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Dott.ssa Giorgia Vadacca nominata con decreto del Sindaco n. 2 del 19/01/2025, 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 sensidel D.lgs. n. 33/2013;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso odi 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 aindicarne 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 STAZIONEAPPALTANTE (RASA)

COMPITI:

Il Responsabile dell'Anagrafe dellaStazione Appaltante, è il sig. Vitoantonio Rosato nominato con decreto del Sindaco **prot. n. 209 del 05/01/2021,** il quale cura e /o vigila sull'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione dellastessa e dell'articolazione in centri di costo.

RESPONSABILITÀ:

Con riferimento alle rispettivecompetenze, la violazione delle misure di prevenzione e degli obblighi di collaborazione ed informazione e segnalazione previste dal presente Piano e nelProgramma Triennale per laTrasparenza 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 previstedai 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 edell'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 gestionedel 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 d procedimenti disciplinari, lasospensione 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 perle attività più esposte a rischio;
- Danno comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e delle 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 regolareflusso delle informazioni dapubblicare ai fini del rispetto degliobblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità.
- Partecipano al processo di gestionedei rischi corruttivi.
- Applicano e fanno applicare, da partedi tutti i dipendenti assegnati alla propria responsabilità, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.
- Propongono eventuali azioni migliorative delle misure diprevenzione 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 previstedai CCNL e dai Contratti Integrativicon 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 dellacorruzione contenute nella presente sezione del PIAO.

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

RESPONSABILITA':

Le violazioni delle regole di cui allapresente 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 nellespecifiche clausole inserite nei relativi contratti.

E' fatta salva l'eventuale richiesta dirisarcimento 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 esanzione.

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
Nucleo di valutazione	partecipa al processo di gestione del rischio;

	considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti; svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013); esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Amministrazione comunale (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001); verifica la corretta applicazione del piano di prevenzione della corruzione da parte dei Responsabili ai fini della corresponsione della indennità di risultato. 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. 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. riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.
Revisore Unico dei conti	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.
	Esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.
Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.)	Svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza. Provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria. Propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

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 dellemisure di trattamento del rischio e guidare l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Il Comune di Locorotondo 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 unascala 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 rischiosità 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:
  - Governo del territorio
  - Gestione delle entrate di bilancio
  - Controlli sul Territorio
  - Gestione del patrimonio
  - Controlli, verifiche, ispezioni,sanzioni
  - 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 2025 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 La mappatura dei processi le misure di prevenzione della corruzione sono riportati in allegato unitamente a :

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA di aggiornamento del PTPCT 2022-2024 di cui alla deliberazione di G.C. n. 22 del 24/03/2023;
- l'allegato 1 contenente l'aggiornamento dei rischi e le misure di prevenzione specifiche in materia di appalti pubblici;
- l'allegato 2 contenete la check list da applicare agli appalti pubblici con particolare riferimento a quelli che trovano la fonte di finanziamento nel PNRR.

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 dei 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, difornire 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 2 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.

ALTRE MISURE FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLACORRUZIONE

FORMAZIONE IN TEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Responsabile Anticorruzione provvede ad erogare la formazione ai responsabili di Area ed ai dipendenti attraverso o piattaformeonline 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 delCodice 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 procedimentali 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 INCONFERIBILITA'/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. 46del 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 conle pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati adessi 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 esmpio 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 dellaformazione 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 losvolgimento 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 previstinel 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 dibeni, 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 concessioneo 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 perl'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 Locorotondo.

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 finalizzataa 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 dellaprevenzione della corruzione.

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Tutti coloro chevengono 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 Locorotondo 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 della predetta normativa.

L’Amministrazione ha sottoscritto apposito protocollo di legalità con la Prefettura _UTG di Bari e tale protocollo viene regolarmente riportato nei contratti per gli affidamenti di lavori, servizi e fornitura sottoscritti in forma pubblico-amministrativa , 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. Tuttavia tali protocolli risultano in parte obsoleti in quanto gli obblighi ivi previsti risultano introdotti nel tempo da norme imperative a cui l’Ente deve attenersi.

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

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 procedimentali, 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,comma9-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 infruttuosamenteil 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 rico

mprese 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 dicembredi 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 sistemadi monitoraggio sull'attuazione degli stessi. Sono stati inoltre riportate in allegato le nuove indicazioni provenienti da ANAC 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 prevalenza di uomini tra il personale in servizio, come risulta dal prospetto seguente:

LAVORATORI	SEGRETARIO	FUNZIONARI ED EQ	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	TOTALE
Donne	1	7	8	1	17
Uomini		7	17	6	30
TOTALE	1	14	25	7	47

Al momento, quindi, sussiste **una evidente condizione di divario** e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il raggiungimento 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.

Si osserva inoltre che le donne che ricoprono i ruoli di Responsabilità posti di vertice dell'Amministrazione sono in evidente minoranza in quanto pur essendo in pari numero i dipendenti appartenenti all'area Funzionari ed EQ, e quindi potenziali aspiranti all'incarico di Responsabilità di settore, su n. 7 nomine solo una è stata effettuata a favore di una donna.

E' 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.)**

Con deliberazione di G.C. n. 9 del 09/02/2024 è stato approvato il Regolamento comunale che disciplina la composizione e il funzionamento del CUG all'interno del Comune di Locorotondo.
Con determinazione dirigenziale R.G. n. 281 del 10/05/2024 è stato costituito il CUG i cui componenti sono stati individuati per una parte direttamente dalle organizzazioni sindacali e per l'altra – in rappresentanza della parte datoriale – mediante interpello
Tuttavia si osserva che a seguito di mobilità, cessazioni ed aspettative concesse nel corso del 2024, molti dei componenti del C.U.G. non sono più in servizio presso il Comune. Si rende pertanto necessaria l'attivazione del procedimento per la sostituzione dei componenti che sono venuti meno.
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 a 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 esigenzedei 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

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

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

- iornamento dei software in uso presso l'Ente;
- incremento dei servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizi erogati;
- incremento degli accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegati a SPID;
- incremento servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati
- incremento servizi a pagamento che consentono uso PagoPA *I* n. totale servizi erogati a pagamento;
- incremento comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA;
- incremento Dipendenti con firma digitale.

3.1.3 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE FINANZIARIA

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.
Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione. La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati:

- Valutazione esistenza di deficit strutturale sulla base dei parametri individuati dal Ministero dell'Interno
- Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata sulle spese correnti oltre un valore soglia
- Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Di seguito si riporta la proposta di disciplina del lavoro agile nel Comune di Locorotondo già contenuta nel PIAO 2024-206 e oggetto di informativa alle OO.SS. Sulla stessa non è stato chiesto il

confronto.

FINALITA'

Il Comune di Locorotondo intende consentire lo svolgimento del lavoro agile.
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. qualora richiesto dalle stesse OO.SS.
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 Locorotondo 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 Locorotondo è la seguente:

- N. totale di dipendenti: 47;
- N. di posizioni organizzative: 6;

Nell'anno 2024 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:

o programma di gestione dei servizi (piattaforma informatica offerta da MAGGIOLI spa) in cloud e pertanto accessibile anche da remoto senza necessità di 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;

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 prevede 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 si darà 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 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;

3. 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;
4. Lavoratrici in stato di gravidanza;
5. Lavoratori con figli conviventi nel medesimo nucleo familiare minori di quattordici anni;
6. Lavoratori residenti o domiciliati al di fuori del territorio del Comune di Locorotondo, 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 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 similari. 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 fruite.

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 i 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 ore18.00.

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 fruite.

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 programmatori 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.

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 assicura le 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 sulla scorta dei dati finanziari contenuti all'interno del Documento Unico di programmazione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 88 del 28/11/2023 e della successiva nota di aggiornamento al DUP approvata con deliberazione di C.C. n. 111 del 28/12/2023.
Con verbale n. 246/2023 del 18/12/2023 la pianificazione del fabbisogno di personale unitamente alla nota di aggiornamento al DUP 2024-2026 ha ottenuto il parere favorevole 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.
Successivamente è stato acquisito sulla presente sezione parere del revisore dei conti unico rilasciato con verbale n. 9 del 14/04/2025 acquisito al prot. n. 10169 del del 14/04/2025.
La presente programmazione tiene conto dei dati contenuti nel conto consuntivo 2023 approvato con deliberazione di C..C. n. 24 del 29/04/2024 (ultimo consuntivo approvato) e pertanto comporta la necessità di aggiornare i dati a seguito dell'approvazione del consuntivo anno 2024.
La presente programmazione da ultimo potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale ….. in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.05.2018, che non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche.

L'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, che prevede che *" I Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione"* rinviando ad un decreto ministeriale l'individuazione delle fasce demografiche, i

relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".

Con decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore, cui ha fatto seguito la circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*".

Secondo l'art. 2, comma 1, del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*", mentre per entrate correnti occorre considerare "*la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*.

Ai fini della nuova disciplina, la spesa di personale:

a) va computata al lordo degli oneri riflessi per i contributi a carico del datore di lavoro, ma al netto del- la relativa IRAP [art. 2, comma 1, lettera b) del DM];

b) riguarda tutti i rapporti di impiego in essere – a tempo determinato o indeterminato – senza esclusione alcuna (rispetto alla precedente disciplina, pertanto, non sono più esclusi gli oneri diretti e in- diretti per le c.d. *"categorie protette"* e per gli incarichi a tempo determinato ex art. 110 TUEL con esclusione:

- delle spese relative ai rapporti attivati per la realizzazione degli interventi finanziati con risorse PNRR; (Art. 31-bis D.L. 152/2021 e Fondi progetto e Art. 1, comma 1, D.L. 80/2021)

- delle spese sostenute dall'ente a capo di una segreteria convenzionata e rimborsate dagli altri enti convenzionati (il Decreto Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020 sulle **convenzioni di segreteria** rileva, all'art. 3, che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito

del riparto della predetta spesa);

- Spesa finanziata per assistenti sociali (art. 1, comma 797 e ss., L. 178/2020 e Assunzioni finanziate con Fondo Povertà 2020);

Rilevano, inoltre, tutti i contratti attivi di lavoro flessibile, in qualunque forma disciplinati, compresi i contratti per servizi di somministrazione lavoro da Agenzie interinali.

Ai sensi del richiamato art. 2 del richiamato D.M., ai fini del calcolo dell'*"indice di incidenza"* delle spese di personale va considerata la media degli accertamenti di competenza riferiti alla totalità delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto degli accantonamenti al fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Stanziamento in spesa, Missione 20, Programma 20.02, Titolo 1).

L'art. 3 del richiamato D.M. definisce, per ciascuna classe demografica, i *"valori soglia"* di incidenza del- la spesa di personale sul totale delle entrate correnti. In applicazione di quanto previsto dalla nuova di- sciplina vincolistica, per il Comune di Locorotondo, rileva la situazione di seguito riportata:

ENTRATE	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	
TITOLO I	8.740.051,88	9.180.773,96	9.192.101,00	
TITOLO II	791.705,27	757.461,87	531.812,33	
TITOLO III	1.453.296,14	1.868.987,97	2.085.802,13	
TOTALI	10.985.053,29	11.807.223,80	11.809.715,46	
ENTRATE NEUTRALIZZATE FINANZIAMENTO SPES PERSONALE ETEROFINANZIATE	-	76.732,46	76.732,46	-

Spesa finanziata per assisten sociali T (art. 1, comma 797 e ss., L 178/2020)	-	57.351,01	67.484,83	
RIMBORSO PER SEGRETARIC COMUNALE	108.370,52	76.732,00	94.325,78	
INCENTIVI FUNZION TECNICHE	12.259,49	13.019,52	15.052,09	-
TOTALI	10.864.423,28	11.583.388,81	11.556.120,30	11.334.644,13

FCDE ULTIMO ANNO CONSIDERATO PREVISIONALE ASSESTATO (2023)	1.136.421,35
NETTO QUOTA ENTRATE CORRENTI	10.198.222,78

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2023 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	**Redditi da lavoro dipendente**	2.011.901,10 €
U.1.01.01.00.000	**Retribuzioni lorde**	1.553.631,67 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.541.542,06 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a temp indeterminato	0,00 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	1.201.139,50 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	38.480,56 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione corrisposti al personale a tempo indeterminato	227.181,11 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a temp determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	74.740,89 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati pe missione, corrisposti al personale a tempo determinato	0,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	0,00 €
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	12.089,61 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanz messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie altre spese per il benessere del personale	0,00 €
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	12.089,61 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.00.000	**Contributi sociali a carico dell'ente**	458.269,43 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	458.269,43 €

U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	385.913,46 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	23.397,45 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	48.958,52 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	0,00 €
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	0,00 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	0,00 €
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	0,00 €
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	0,00 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturat nell'anno in corso	0,00 €
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	0,00 €
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavor interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00 €
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	0,00 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00 €
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	**2.011.901,10 €**

ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3 D.M. Ministero dell'Interno)	94.325,78
ECCEZIONE 2	Spese di personale eterofinanziate	144.217,29 €
ECCEZIONE A	INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE	15.052,09
ECCEZIONE B	ARRETRATI CONTRATTUALI	0,00 €

TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO 2023	**1.758.305,94 €**
Verifica rispetto valore soglia d incidenza	
Classe demografica di appartenenza	art. 4, tab. 1, lett. f): 10.000 59.999 abitanti
Valore soglia incidenza spese per classe demografica	27,00%
Indice di incidenza rilevato	18,21%
Verifica rispetto valore soglia di incidenza	**SI**
Limite spesa lorda di personale ex art. 4 DM 17.03.2020	**2.753.520,15 €**
Spesa lorda di personale ultimo rendiconto approvato (2023)	**1.758.305,94 €**
Margine rispetto al valore soglia in termini di spesa lorda	**995.214,21 €**

Ai sensi dell'art. 3, del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Locorotondo appartiene alla fascia demografica contrassegnata con la lettera **f),** per essere la popolazione residente al 31.12.2023 pari a n. 13901;

sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente, è pari al 27%**;**

sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023 il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Locorotondo è pari al 18,21 % **;**

In applicazione del richiamato DM 17.03.2020 e in base ai dati di rendiconto degli esercizi 2021, 2022 e 2023, il valore soglia della spesa lorda di personale – come definita dall'art. 2, comma 1, lettera a) del DM – è pari € **2.753.520,15**, ovvero al 27,0% della media delle entrate correnti del triennio 2021/2023, computate al netto degli accantonamenti al FCDE per le entrate di competenza a bilancio nel 2023 (Missione 20, Programma 20.01, Titolo 1). Il saldo differenziale fra il valore soglia (limite legale della spesa lorda di personale, pari complessivamente a € **2.753.520,15**) e la spesa lorda di personale effettiva (comprensiva di tutte le forme di impiego attive, al lordo degli oneri riflessi e al netto della relativa IRAP) riscontrata a rendiconto 2023 (pari a € **1.758.305,94**) rappresenta lo *"spazio finanziario"* riconosciuto al

Comune per far crescere, nel tempo, la propria spesa lorda di personale (**€ 995.214,21).**

Dal 2025, ai sensi del richiamato art. 5, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020, il limite alla crescita consentita coincide con il *"valore soglia"* (limite legale della spesa lorda di personale pari a € **2.753.520,15**).

Personale. Composizione della spesa e verifica rispetto limite.

Richiamato l'art. 1 della legge 296/2006 che:

- al **comma 557** stabilisce 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 assicurano 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;

- al comma **557-*bis* s**tabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

- al comma **557-quater** come introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio 2011/2013) ;

Considerato che nel triennio si verificheranno le seguenti cessazioni con conseguente relativa economia di spesa:

CESSAZIONI PERIODO 2025/2027					
ANNO 2025					
NN.	**AREA CONTR.**	**PROFILO PROFESSIONALE**	**DATA CESSAZIONE**	**MOTIVO DELLA CESSAZIONE**	**COSTO SU BASE ANNUA al lordo oneri**
1	istruttore	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Camarra	01/03/2025	QUIESCENZA	**32.604,69**
2	Operatore esperto	OPERATORE ESPERTO Lorusso	01/03/2025	QUIESCENZA	**29.095,89**

3	istruttore	ISTRUTTORE VIGILANZA Laddomada C.	01/12/2025	QUIESCENZA	**32.604,69**

ANNO 2026					
NN.	**AREA CONTR.**	**PROFILO PROFESSIONALE**	**DATA CESSAZIONE**	**MOTIVO DELLA CESSAZIONE**	**COSTO SU BASE ANNUA al lordo oneri**
1	funzionario	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO Rosato	01/02/2026	QUIESCENZA	**35.381,50**
2	funzionario	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO Palmisano	01/03/2026	QUIESCENZA	**35.381,50**

ANNO 2027					
NN.	**AREA CONTR.**	**PROFILO PROFESSIONALE**	**DATA CESSAZIONE**	**MOTIVO DELLA CESSAZIONE**	**COSTO SU BASE ANNUA al lordo oneri**
1	funzionario	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGIL. Nico Annese	01/05/2027	QUIESCENZA	**35.381,50**
2	Operatore esperto	OPERATORE ESPERTO D'Errico	01/10/2027	QUIESCENZA	**29.095,89**
3	istruttore	ISTRUTTORE VIGILANZA Cardone	01/12/2027	QUIESCENZA	**32.604,69**

Visto il seguente **PROSPETTO RELATIVO ALLE SPESE DI PERSONALE:**

Spese per il personale - Art. 1, comma 562 o comma 557-quater, Legge n. 296/2006					
Descrizione		**Media 2011/2013**	**2025**	**2026**	**2027**

Spese macroaggregato 101 COMPRESI ONERI + INAIL comprensivo buoni pasto 2025-2027	2.363.257,65	2.591.319,06	2.544.301,43	2.544.301,43
IRAP macroaggregato 102	159.336,94	171.065,85	169.165,85	169.165,85
Altre spese: … formazione, acquisto di beni, missioni e trasferte	21.762,67	19.983,30	29.983,30	29.983,30
Buoni pasto	14.666,67	-	-	-
Assegno familiare	11.335,81	-	-	-
Totale A	**2.570.359,74**	**2.782.368,21**	**2.743.450,58**	**2.743.450,58**
(-) Componenti escluse - Totale B	**524.890,06**	759.339,50	718.939,50	718.939,50
Totale C (A-B)	**2.045.469,68**	**2.023.028,71**	**2.024.511,08**	**2.024.511,08**
IRAP	**159.336,94**	**171.065,85**	**169.165,85**	**169.165,85**
Incentivo funzioni tecniche: CdC Lombardia 73/2021 + Cdc Abruzzo 73/2021+ CdC Liguria n. 1/2022 - Da escludere dall'applicazione del DM		**50.000,00**	**50.000,00**	**50.000,00**
Arretrati CCNL - Art. 3, comma 4-ter, DL 36/2022, convertito con Legge 79/2022		-	-	-
SPESE PERSONALE ETEROFINANZIATE (ELENCO NON ESAUSTIVO)		203.959,60	165.459,60	165.459,60
ENTE VIRTUOSO - ASSUNZIONI IN DEROGA - Art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020 solo tabellare senza oneri		334.314,05	334.314,05	334.314,05
NETTO SPESA 2 (DM)	**2.045.469,68**	**2.023.028,71**	**2.024.511,08**	**2.024.511,08**

Tra le componenti escluse (B) si considerano le seguenti voci (spese di personale eterofinanziate)	**2025**	**2026**	**2027**
Spesa finanziata per assistenti sociali TI (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020)	72.759,58	72.759,58	72.759,58
GESTIONI CONVENZIONALI - SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE (somma rimborsata dall'ente convenzionato non capofila)	54.200,00	54.200,00	54.200,00
Assunzioni PNRR Fondi bilancio (Art. 31bis D.L. 152/2021)	77.000,00	38.500,00	38.500,00
TOTALE	203.959,60	165.459,60	165.459,60

TUTTO CIO' PREMESSO viene di seguito indicato il PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI

PERSONALE PER IL PERIODO 2025/2027 ED IL RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE 2025:

ANNO 2025

Programma assunzionale 2025 TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo effettivo 1° anno	Pofilo professionale
1	2025	Stabilizzazione professionisti al sud	FUNZIONARIO ED EQ	100%	35.381,50	01/07/2025	184	17.836,15	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
1	2025	Scorrimento graduatorie /procedure interpello ASMEL /mobilità	ISTRUTTORE	100%	33.584,99	01/07/2024	184	16.930,51	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
1	2025	Scorrimento graduatorie /procedure interpello ASMEL /mobilità	ISTRUTTORE	100%	32.604,69	01/07/2024	184	16.436,34	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
1	2025	Scorrimento graduatorie /procedure interpello ASMEL /mobilità	ISTRUTTORE	100%	32.604,69	01/07/2024	184	16.436,34	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
1	2025	Stabilizzazione professionisti al sud	FUNZIONARIO ED EQ	100%	35.381,50	01/07/2025	184	17.836,15	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
1	2025	procedura selettiva centro per l'impiego	operatore esperto	100%	29.095,89	01/07/2024	184	14.667,52	Categoria protetta (assunzione obbligatoria)
1	2025	Dipartimento politiche di coesione (*)	FUNZIONARIO ED EQ	100%	35.381,50	01/07/2025	184	17.836,15	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
1	2025	Dipartimento politiche di coesione (*)	FUNZIONARIO ED EQ	100%	35.381,50	01/07/2025	184	17.836,15	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
(*) assunzioni interamente a carico del Dipartimento politiche di coesione (CAPCOE)									
			Costo a regime		**169.557,37**	**Costo anno 2025**		**100.143,01**	
Programma assunzionale 2025 TEMPO DETERMINATO				**Art. 9 c. 28 DL 78/2010**		**Plafond**		**105.948,12**	

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO	Costo CCNL 16/19 16/11/2022	Pofilo professionale
1	2025	Scorrimento graduatoria	ISTRUTTORE	50%	16.930,51	01/06/2025	184	16.930,51	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
1	2025	Scorrimento graduatoria	ISTRUTTORE	50%	16.930,51	01/06/2025	184	16.930,51	ISTRUTTORE DI VIGILANZA
						Costo anno 2025		**32.604,69**	

ANNO 2026

Programma assunzionale 2026 TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%		DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO		Pofilo professionale
1	2026	mobilità	ISTRUTTORE	100%	33.584,99	01/07/2026	184	16. 792,49	ISTRUTTORE DI VIGILANZA

		Costo anno 2026	16.792,49

Programma assunzionale 2026 TEMPO DETERMINATO

NN	Anno	Modalità	AREA professionale	%		DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO		Pofilo professionale

Per l'anno 2026 non sono previste assunzioni a tempo determinato

ANNO 2027

Programma assunzionale 2027- TEMPO INDETERMINATO

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%	Costo CCNL 19/21 16/11/2022	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO		Pofilo professionale

Per l'anno 2027 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato

Programma assunzionale 2026 TEMPO DETERMINATO

NN	Anno	Modalità	AREA PROFESSIONALE	%		DATA PRESUNTA ASSUNZIONE	GG. ANNO		Pofilo professionale

Per l'anno 2027 non sono previste assunzioni a tempo determinato

La spesa derivante dal PTFP 2025/2027, in ciascuna annualità del triennio di bilancio, rispetta i vincoli in materia di spesa lorda di personale legalmente ammissibile (limite alla crescita), definito ai sensi del richiamato D.M. 17 marzo 2020, in un'ottica di gradualità della spesa e tenuto conto della sostenibilità finanziaria nel tempo del programma assunzionale.

Di seguito vengono riportati in sintesi gli effetti del programma assunzionale:

VERIFICA RISPETTO LIMITE LEGALE	2025	2026	2027
Limite spesa personale ammissibile	**2.753.520,15**	**2.753.520,15**	**2.753.520,15**

DM 13.03.2020			
Spesa di personale rilevante per rispetto del limite (*)	**2.357.342,76**	2.543.830,64	2.560.761,15
Verifica rispetto limite alla crescita	SI	SI	SI
Margine sul limite spesa personale ammissibile	396.177,39	209.689,51	192.759,00

(*) Sono le spese riportate nel prospetto relativo alle spese di personale a cui non viene sottratta la componente ENTE VIRTUOSO - ASSUNZIONI IN DEROGA - Art. 7, comma 1, D.M. 17/03/2020 solo tabellare senza oneri.

Per l'anno 2025 nell'importo di euro 2.357.342,76 sono comprese le assunzioni programmate per l'anno per la quota di 100.143,01 pari alla spesa gravante sull'esercizio finanziario 2025;

Per l'anno 2026 nell'importo di euro 2.543.830,64 sono comprese:

- le spese a regime delle assunzioni programmate per l'anno 2025 pari ad euro 169.557,37;
- le spese per le assunzioni programmate per l'anno 2026 per la quota gravante sull'esercizio finanziario 2026 pari ad euro 16.930,51

Per l'anno 2027 nell'importo di euro 2.560.761,15 sono comprese:

- la spesa per le assunzioni programmate per il 1° anno e il 2° anno del triennio (169.557,37 + 33.584,99 = 203.142,36)

SI DA' ATTO CHE:

– Il Programma Nazionale Capacità per la Coesione 2021-2027 prevede di realizzare assunzioni a tempo indeterminato di nuovo personale da utilizzare e specializzare sull'attuazione dei progetti europei per la coesione, attraverso un concorso nazionale finalizzato al rafforzamento degli organici dei principali protagonisti ed attuatori dei fondi europei;

– I **costi del personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;**

– con deliberazione di G.C. n. 5 del 29/01/2024 l'Amministrazione ha stabilito di partecipare all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati" – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2;

– Sono state riconosciute al Comune di Locorotondo n. 2 unità di funzionari ed EQ;

– che le suddette assunzioni vengono pertanto riportate nel fabbisogno del personale 2025-2027 e nel programma assunzionale anno 2025 dando espressamente atto che le stesse non incidono sulle capacità assunzionali dell'ente;

– la spesa complessiva del personale anno 2025 pari ad **€ 2.357.342,76** comprensiva della quota relativa alle assunzioni programmate non eterofinanziata per l'anno 2025 (€ **84.736,48) è contenuta nei limiti della spesa potenziale massima, pari ad € 2.753.520,15 calcolata sulla base del D.M. 17 marzo 2020;**

– viene garantito, ai sensi dell'art. 1 della legge 296/2006, il contenimento delle spese di personale anno 2025 pari complessivamente ad € 2.023.028,71 (tenuto conto delle componenti escluse) con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 2.045.469,68;

– con riferimento alle assunzioni a TEMPO DETERMINATO anno 2025, la spesa per l'assunzione del personale a tempo determinato o con convenzione o mediante contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di formazione lavoro, di somministrazione, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, riferita all'anno 2009 ammonta ad Euro 105.948,12 e pertanto l'assunzione programmata per l'anno 2025 (n.2 unità appartenente all'area degli istruttori con profilo professionale di istruttori di vigilanza part time al 50% da utilizzarsi nei periodi di maggior afflusso turistico per l'importo di € 32.604,69 rientra nei limiti di spesa previsti dall'attuale normativa. Si dà atto che la spesa sarà coperta con le entrate derivanti dalle sanzioni per violazione del Codice della strada;

– **con deliberazione di G.C. n. 111 del 06/12/2024** a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune di Locorotondo :

- non presenta personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente;
- non deve avviare nel corso dell'anno 2025 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti.

– Il Piano delle azioni positive 2024-2026, nonché il Piano delle performance 2024- 2026 sono contenuti come apposite sezioni nel PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di G.C. n. 60 del 05/07/2024;

– Il bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 112 del 28/12/2024;

– lo schema del rendiconto 2024 e la relazione ai sensi dell'art. 151 TUEL sono stati approvati con deliberazione di G.C. n. 27 del 04/04/2025 per essere approvati con deliberazione di Consiglio Comunale nei termini di legge;

- dopo l'approvazione del rendiconto 2024 si procederà a rivedere la programmazione del fabbisogno del personale secondo i dati aggiornati.

Sussistono pertanto tutti i requisiti di legge per poter dare attuazione alla presente programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027 .

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

Priorità strategiche in termini di riqualificazione 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 eche, 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*);

- **specifica**, 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 dipendenti	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 somministrati tirocinanti volontari	In presenza/ piattaforme informatiche	RSPP incaricato altri soggetti	2025 – 2027

Formazione generale e specialistica

É funzionale a dare piena ed efficacie 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 fruite 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 Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dell'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 procedimentali, 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 completamentodell'obiettivo.
2. Alla conclusione dell'anno e comunque entro il 15 gennaio dell'anno successivo i Responsabili effettueranno il monitoraggio conclusivodegli 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

	VALORE DI PARTENZA	**TARGET < ALL'ANNO PRECEDENTE**		
INDICATORE	**(2024)**	**2025**	**2026**	**2027**
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile	SI			
Unità in lavoro agile	1			
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti	1/47			
% applicativi consultabili in lavoro agile	100%			
% Banche dati consultabili in lavoro agile	95%			

Livello di soddisfazione dei dipendenti inlavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	buono			

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				
% donne vs % uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e n° mediogiorni fruiti su base annuale				
% donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale				
n° medio di giorni di congedo parentale fruito su base annuale dalledonne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)				

Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e dauomini su base annuale				
Elaborazione e pubblicazione di unbilancio di genere (sì/no)				
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento dipromozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematicherelative 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**		
INDICATORE	**(2024)**	**2025**	**2026**	**2027**
N. servizi online accessibili esclusivamente con SPID / n. totale servizierogati				
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali su servizi digitali collegatia SPID				
N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati				

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