



**COMUNE DI UGENTO**  
**Provincia di Lecce**

**Piano integrato di attività e organizzazione**

**2025 – 2027**

# Indice

	<u>Premessa.....</u>
<b>Quadro</b>	<b>normativo .....</b>
1.	<u>Scheda Anagrafica dell'amministrazione e contesto.....</u>
1.1.	<u>Scheda Anagrafica dell'amministrazione .....</u>
1.2.	<u>Analisi del contesto Esterno.....</u>
2.	<u>Valore pubblico, performance e anticorruzione.....</u>
2.1.	<u>Sottosezione Valore Pubblico.....</u>
2.1.1.	<u><i>Il percorso metodologico verso obiettivi di Valore Pubblico .....</i></u>
2.1.2.	<u><i>La struttura di rappresentazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici .....</i></u>
2.2.	<u>Sottosezione Performance.....</u>
2.2.1.	<u><i>Obiettivi di Performance.....</i></u>
2.2.2.	<u><i>Obiettivi di pari opportunità – Piano delle azioni positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere) .....</i></u>
2.2.3.	<u><i>Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi .....</i></u>
2.2.4.	<u><i>Obiettivi di accessibilità.....</i></u>
2.2.5.	<u><i>Programmazione e misurazione delle azioni per il miglioramento della salute finanziaria .....</i></u>
2.3.	<u>Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza– Aggiornamento del PTPCT .....</u>
2.3.1.	<u><i>Parte generale.....</i></u>
2.3.2.	<u><i>Il contesto esterno – valutazione d'impatto .....</i></u>
2.3.3.	<u><i>Il contesto interno – Valutazione d'impatto.....</i></u>
2.3.4.	<u><i>Misure generali di prevenzioni della corruzione.....</i></u>
2.3.5.	<u><i>Il sistema di gestione del rischio corruttivo nel Comune di Ugento.....</i></u>
2.3.6.	<u><i>La trasparenza nel Comune di Ugento .....</i></u>
2.3.7.	<u><i>Gestione dell'accesso civico .....</i></u>
3.	<u>Organizzazione e capitale Umano .....</u>
3.1.	<u>Sottosezione Struttura organizzativa.....</u>
3.1.1.	<u><i>Organizzazione dell'ente.....</i></u>
3.1.2.	<u><i>Profili professionali e Dotazione organica .....</i></u>
3.1.3.	<u><i>Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione.....</i></u>
3.2.	<u>Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto.....</u>
3.2.1.	<u><i>Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto .....</i></u>
3.2.2.	<u><i>Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile e per il Lavoro da remoto nel Comune di Ugento .....</i></u>
3.3.	<u>Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale.....</u>
3.3.1.	<u><i>Programmazione delle risorse umane.....</i></u>
3.3.2.	<u><i>Rotazione .....</i></u>
3.3.3.	<u><i>Piani formativi .....</i></u>
3.3.4.	<u><i>La rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente.....</i></u>
4.	<u>Monitoraggio del PIAO.....</u>
4.1.	<u>Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO.....</u>
4.1.1.	<u><i>Sottosezione Valore Pubblico.....</i></u>
4.1.2.	<u><i>Sottosezione Performance.....</i></u>
4.1.3.	<u><i>Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza .....</i></u>
4.1.4.	<u><i>Sottosezione Struttura Organizzativa.....</i></u>
4.1.5.	<u><i>Sottosezione Lavoro Agile.....</i></u>
4.1.6.	<u><i>Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni.....</i></u>
4.2.	<u>Soddisfazione degli Utenti .....</u>
4.3.	<u>Pubblicazione del PIAO.....</u>

## Premessa

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 6, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e pubblicato in data 30 giugno 2022 sul sito del Dipartimento della funzione pubblica, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Le finalità del PIAO sono, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

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

Il PIAO ha durata triennale, ma deve essere aggiornato annualmente.

Esso definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
  - ✓ al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
  - ✓ allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- ✓ e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- e le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce, infine, le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti all'uopo necessari.

In conclusione, perciò, questo nuovo strumento privilegia una visione di insieme e ci consentirà di adottare una logica integrata nei processi di Pianificazione, Programmazione e Controllo, rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo che sono dispiegate innanzi alle amministrazioni.

Per l'anno 2025, il PIAO del Comune di Ugento integra e declina, in una visione olistica e sistemica, i seguenti documenti di programmazione che vengono qui assorbiti:

- a) Piano della Performance/Piano dettagliato degli obiettivi;
- b) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- c) Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- d) Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP);
- e) Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).
- f) Piani della

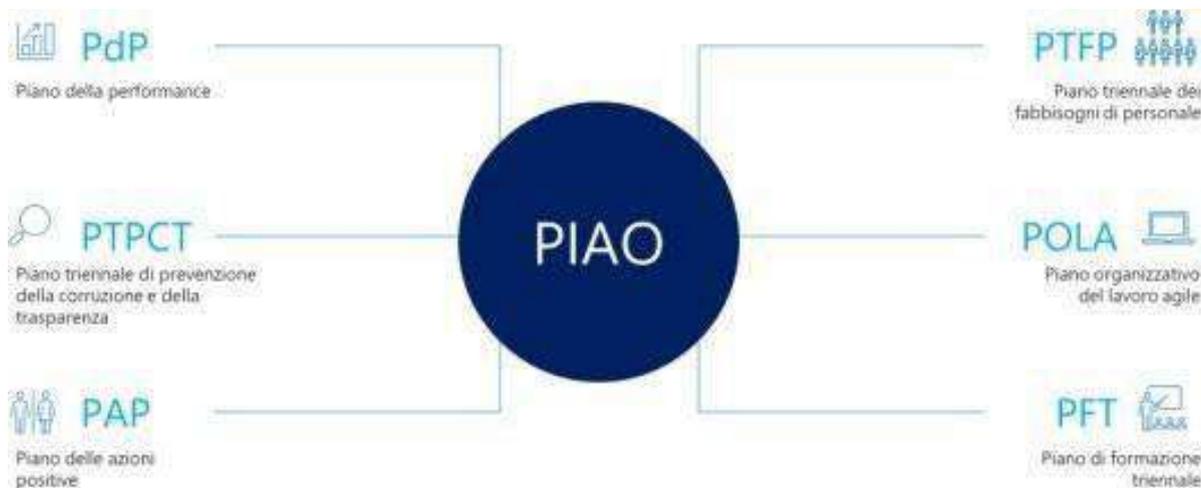
Formazione. Il PIAO inoltre  
contiene:

- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il PIAO ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.

Compete al Segretario Generale la proposta da presentare alla Giunta comunale per la sua approvazione e al RPCT per la parte relativa alla sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza.

Il presente Piano è, altresì, il frutto di un lavoro collegiale, diretto e coordinato dal Segretario Generale dell'Ente *pro tempore*, che ha visto e registrato il giusto fondersi di idee, esperienze, contributi e sforzi di tutti i soggetti che, ai diversi livelli, hanno responsabilità di direzione e coordinamento nel Comune di Ugento.



## Quadro normativo

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 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 è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
- e) l'elenco delle procedure da semplificare reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

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

il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione di C.C. n. 3 del 28/02/2025 e con il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 28.2.2025.

## 1. Scheda Anagrafica dell'amministrazione e contesto

### g.1.1. Scheda Anagrafica dell'amministrazione

Denominazione:	<b>Comune di Ugento</b>
Sede Comunale:	<b>Piazza Adolfo Colosso, 1 73059 Ugento (Le)</b>
Codice Fiscale:	<b>81003470754</b>
Partita I.V.A:	<b>81003470754</b>
Sindaco:	<b>Sig. Salvatore Chiga</b>



Numero dipendenti dell'Ente (al 31/12/2023):	<b>60</b>
Numero abitanti al 01.01.2024	<b>12.202</b>
Numero abitanti al 31.12.2024	<b>12.108</b>
Variazione % della popolazione	<b>-077%</b>
Maschi (%):	<b>48,51</b>
Femmine (%):	<b>51,49</b>
Stranieri (%):	<b>3,58 (al 31/12/2024)</b>
Superficie comunale totale:	<b>100,40 km<sup>2</sup></b>
Densità abitativa:	<b>121,62 ab. /km<sup>2</sup></b>
Età media della popolazione:	<b>47,1 anni</b>
Nr Famiglie:	<b>5.710</b>
Media componenti per famiglia:	<b>2,12</b>
Indice di Natalità (x 1.000 ab.):	<b>5,37‰</b>
Indice di Mortalità (x 1.000 ab.):	<b>11,93‰</b>
Saldo Naturale:	<b>- 0,65%</b>
Saldo Migratorio:	<b>- 0,11%</b>
Indice di dipendenza strutturale:	<b>56,7</b>
Indice di struttura della popolazione attiva:	<b>133,4</b>
Reddito imponibile per contribuente (Anno 2020):	<b>€ 12.500</b>
Tasso di partecipazione al mercato del lavoro:	<b>53,4 %</b>
Numero di Telefono dell'Ente:	<b>+39 0833 557001</b>
Sito Internet dell'Ente:	<b><a href="https://www.comune.ugento.le.it/">https://www.comune.ugento.le.it/</a></b>
Indirizzo email dell'Ente:	<b><a href="mailto:ufficioprotocollo@comune.ugento.le.it">ufficioprotocollo@comune.ugento.le.it</a></b>
Indirizzo P.E.C. dell'Ente:	<b><a href="mailto:protocollo.comune.ugento@pec.rupar.puglia.it">protocollo.comune.ugento@pec.rupar.puglia.it</a></b>

## **g.1.2. Analisi del contesto Esterno**

### *“Il territorio comunale”*

Cittadina rivierasca, ubicata in pianura e di antiche origini, con un'economia basata sull'agricoltura, sull'industria e sul turismo. Si estende nella parte sud-occidentale della provincia, sulla costa ionica, a sud dell'altopiano delle Murge salentine, tra Salve, Presicce, Acquarica del Capo, Taurisano, Ruffano, Casarano, Melissano, Racale e Alliste.

Secondo l'ipotesi di Francesco Ribezzo, ripresa successivamente da Antonio Nicolazzo, il nome di Ugento deriverebbe da Ausentum, collegandolo alla radice "Auso" che significa "lucente". Egli ricorda poi come nel periodo paleoitalico il mare Ionio si chiamasse Ausonium da Ausentum come l'Adriatico da Adria. Su emissioni monetali del III secolo a.C. è riportato il nome Aozen(tum)/Ozan(tum), da cui il significato di terra di Zeus.

Gli ugentini, che presentano un indice di vecchiaia inferiore alla media, sono concentrati soprattutto nel capoluogo comunale. Il paese sorge su un colle, a un'altezza di 108 metri sul livello del mare; vi si distinguono il vecchio quartiere dell'antica 'Terra', difesa dal castello marchesale, e un vasto ampliamento moderno, a pianta regolare, esteso soprattutto a Nord Ovest. Il paese è posizionato a sud-ovest di Lecce, dal quale dista 60 km, ed è equidistante da Gallipoli e Santa Maria di Leuca, rispettivamente 25 km verso nord e 23 km verso sud; con esattezza si localizza a 39°55'38"28 N di Latitudine e 18°9'29"52 E di Longitudine. I comuni limitrofi e le relative distanze sono: Alliste (8 Km), Melissano (6,4 Km), Casarano (9,4 Km), Ruffano (11,6 Km), Taurisano (7,1 Km), Acquarica (9,9 Km), Presicce (11,9 Km) e Salve (16,6 Km). Il centro abitato si può raggiungere attraverso la strada statale n°476 uscita per Casarano ed immissione sulla n°475, o con la n°101 uscita per Ugento strada statale n°274.

L'area comunale è la seconda per estensione fra i comuni della provincia di Lecce; comprende le frazioni di Gemini e Torre San Giovanni e le spiagge di Torre Mozza e Lido Marini. La costa si affaccia sul mar Ionio per un'estensione di circa 8 km, ed è prevalentemente bassa e sabbiosa, con rocce solo in alcuni brevi tratti.

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

Una particolarità importante del territorio di Ugento è costituita dalla presenza dei bacini di bonifica. Tali bacini collegati tra loro e con il mare da canali collettori a marea e s'identificano rispettivamente con i nomi di Suddenna, Bianca, Ulmo, Rottacapoza Nord e Rottacapoza Sud, Spunderati Nord e Spunderati Sud, e ultimo non connesso con gli altri, Pali. La zona in prossimità della costa, fin dalla sua più remota storia, si è caratterizzata per la presenza di vaste aree paludose e malsane che costituivano l'habitat ideale per la zanzara anofele, portatrice di malaria.

Nell'ultimo ventennio la fascia costiera e l'immediato entroterra di Ugento sono stati interessati da una serie di interventi che hanno sempre più ristretto e alterato una serie di habitat ricchi di biodiversità floristica e faunistica apportando gradualmente ad una frammentazione dell'unitarietà ambientale, anche se ritroviamo almeno in parte una serie di habitat. Inoltre, Ugento è uno dei comuni della Provincia di Lecce percorsi da maggior numero di incendi poiché ha una superficie boscata abbastanza estesa; su un totale di 9902,27 Ha circa 400 sono occupati da boschi e il numero di incendi che si sono verificati, dal 1993 al 2000 è di 33.

Nonostante le numerose criticità analizzate, dal maggio 2007 la Regione Puglia, con Legge Regionale n. 13 del 28 maggio 2007, ha ufficialmente istituito il Parco Litorale di Ugento, per cui il territorio di Ugento risulta essere di particolare pregio ambientale e territoriale.

Il mese più piovoso è dicembre con 122 mm (valore medio) di pioggia, quello più secco è luglio con appena 13.6 mm (valore medio di pioggia; il numero medio annuale di giorni piovosi è 59 (valore medio). La massima temperatura media annua è di 26.9 °C, quella minima è di 9.6 °C. I mesi più caldi sono luglio e agosto con media massima mensile di 30.1 °C e minima mai al di sotto dei 20.2 °C. Febbraio è il mese più freddo con media mensile di 9.6 °C.

Ugento fa parte della fascia jonica per le temperature, la più calda, con temperature media tra i 17 ed in 18 °C, a causa delle correnti orientali. Per quanto riguarda i venti, in sintesi, il Salento leccese è caratterizzato da venti provenienti prevalentemente da N e NW e, subordinatamente, da S e SE, con una prevalenza sia in frequenze che in intensità, di quelli settentrionali durante l'estate, di quelli meridionali d'inverno, quando fra l'altro si verificano gli eventi di maggiore intensità.

Classificazione sismica: 4 (sismicità bassa).

L'area dei bacini di Ugento si presta perfettamente per la lettura delle differenti fasce vegetazionali che si succedono procedendo dal mare verso l'interno: è possibile infatti riconoscere, nell'ordine, la vegetazione dei litorali sabbiosi e rocciosi, quella tipica degli ambienti retrodunali umidi, quella palustre, la macchia mediterranea.

I tratti di costa caratterizzati dalla presenza delle dune sono colonizzati dalle tipiche specie psammofile e alofile, dotate cioè di peculiari specializzazioni (succulenza delle foglie e dei fusti, rizomi molto sviluppati, spinescenza) in grado di adattarsi al substrato ad alto contenuto di sali e povero d'acqua, alle forti insolazioni estive e alle escursioni termiche.

Tra le specie più diffuse e più rappresentative delle dune mobili vanno ricordate la rughetta di mare, l'eringio, la pastinaca marina, il vilucchio delle spiagge, la santolina delle spiagge, il giglio delle dune. A queste vanno aggiunte alcune graminacee xerofile, i cui fitti cespi colonizzano la parte sommitale delle dune, e la gramigna delle spiagge.

Immediatamente oltre la zona delle dune mobili, in corrispondenza delle dune stabilizzate, si riscontrano, a tratti, lembi relitti della macchia di clima caldo – arido, caratterizzata dalla presenza del ginepro coccolone e del ginepro fenicio, associazione un tempo sicuramente molto più diffusa. Ai ginepri si affiancano le specie tipiche della vegetazione psammofila associate alle specie tipiche della macchia mediterranea (xerofila fillirea, cisti, rosmarino, leccio allo stato arbustivo). Nella zona delle dune stabilizzate è stata poi di recente segnalata una specie nuova per la flora italiana, il fiordaliso di Creta: si tratta di una composita psammoalofita, molto rara e finora segnalata lungo le coste sabbiose dell'Africa nord – orientale e dell'Asia Minore, con un'unica presenza europea nell'isola di Creta.

In un tratto della costa di Ugento si incontra una delle più antiche pinete costiere del Salento, la Pineta Rottacapozza: tale pineta di pino d'Aleppo è stata impiantata nei primi anni del 1700 da alcuni frati di Gallipoli, ma oggi ha raggiunto un elevato grado di spontaneità e un'elevata naturalità (al suo interno è presente un'orchidea endemica del Salento e molto rara).

Il tratto nord della costa di Ugento è invece caratterizzato da un litorale basso e roccioso, colonizzato da poche specie alofile. Appena più all'interno la scogliera è invece caratterizzata da una gariga

bassa ad *Euphorbia spinosa*, dove si è riscontrata la presenza di due rare specie quali la campanella a foglie strette e l'antillide di Herman. Alle spalle del sistema dunale si incontrano gli stagni temporanei, secchi d'estate, dove la composizione floristica varia in funzione di parametri quali la salinità e la composizione del suolo. Abbondano in quest'area numerose specie di giunco (utilizzati in passato per la produzione di panieri e ceste) e di carici.

Procedendo verso l'interno si attraversano le praterie alofile, dove è possibile rinvenire un gran numero di orchidee, alcune tipiche di ambienti umidi. Questi habitat sono in continua regressione a causa del continuo ampliamento della rete di accessi carrabili al mare e della diffusione dei parcheggi nel retroduna.

Procedendo verso i bacini si incontra l'area caratterizzata dalle steppe salate, colonizzate da specie alofile come la salicornia, in consorzio con varie specie di atriplice, con la statica e l'inula.

Gli specchi d'acqua, le sponde e le bassure dei bacini sono poi colonizzati dalla cannuccia di palude (*Phragmites australis*), cui si associano numerose altre specie, quali la tifa, le carici, etc. Le acque salmastre dei bacini ospitano invece una vegetazione tipicamente lagunare, con popolamenti di idrofite radicanti fluttuanti o natanti, come la lenticchia d'acqua, e dalla macro alga *Ulva rigida*, che costituisce alimento principale per molti anatidi. Lungo gli argini dei canali collettori e dei bacini si insedia una fitta vegetazione riparia costituita in particolare da carici e giunchi, ma anche da specie molto rare come per esempio la campanella palustre.

Ancora più all'interno, ai piedi delle Serre di Ugento, si incontrano infine le specie tipiche della macchia mediterranea. Oggi accanto al leccio, spesso allo stato arbustivo o di piccolo albero, si riscontra la presenza dei tipici arbusti sempreverdi della macchia mediterranea, quali il mirto, il lentisco, il rosmarino, i cisti, l'olivastro, la fillirea, il corbezzolo, l'alaterno, la dafne, la ginestra spinosa, l'euforbia arborea, l'erica, il perastro e molte altre, che originano spesso complessi fitti e impenetrabili in cui le singole piante perdono la loro individualità.

Le radure nelle e ai margini delle aree a macchia, le aree con roccia affiorante e le aree maggiormente attaccate dall'attività antropica nel corso del tempo, sono invece caratterizzate dalla presenza di vegetazione a gariga e di vegetazione erbacea, la cosiddetta pseudo steppa ricca di piante annuali, in particolare graminacee.

**(Fonte: Italiapedia - <https://ugento.infoalert365.it/territorio/clima-evegetazione> - Servizio Protezione Civile del Comune di Ugento)**

## *“Il contesto storico-urbanistico ed il patrimonio culturale”*

I molti studiosi che scrissero intorno alle origini di Ugento non si trovarono mai d'accordo circa il periodo della sua fondazione, ed hanno sostenuto varie e contrastanti ipotesi; comunque, e su questo vi è unanimità di consensi, la sua origine si perde nella notte dei tempi. Fulgida testimonianza di ciò è data dai reperti archeologici di origine preistorica rinvenuti nella zona, tra cui i Menhir: monumenti megalitici, legati a pratiche religiose e a culti in onore del sole costituiti da snelli e splendidi pilastri monolitici conficcati direttamente nel terreno. Due esemplari possono essere ammirati, ancora oggi, nella periferia dell'abitato della frazione di Gemini e nella masseria di Terenzano. Degni di nota sono anche i Dolmen, monumenti funebri, tali monumenti sepolcrali andarono irrimediabilmente distrutti in conseguenza dello smacchiamento della zona da parte di ignari contadini.

Intorno al 1500-1000 a. C. si insediarono nella zona i Messapi; segno indelebile di tale insediamento sono le importanti mura messapiche il cui perimetro misurava circa Km. 4.900, con una superficie urbana di circa 145 Ha; lo spessore, ancora oggi visibile in alcuni tratti, misurava circa tra i 6 e gli 8 metri e risultano costruite con l'impiego di grandi massi squadrati e ben assestati. Si è potuto inoltre stabilire, con un rilevante grado di certezza, che per tutto lo sviluppo delle mura si potevano contare numerose torri. Circa il numero degli abitanti che la città poteva contare, in questo periodo di massimo splendore, non vi è mai stato tra i vari autori che si sono interessati della storia di Ugento, unanimità di consensi: è certo comunque che contava non meno di 10.000 abitanti. In questo periodo, che la vide, grande, florida e potente, la città ebbe una sua zecca.

Durante l'Impero Romano, Ugento entrò a far parte del grande disegno espansionistico di Roma, non solo come municipio bensì come alleata. Lo scoppio delle ostilità tra Roma e Cartagine indusse le città Messapiche ad allearsi con Annibale nella vana speranza di riconquistare l'indipendenza e quindi l'antica autonomia. Fu così che il porto di Ugento, così come gli altri porti della Messapia vennero utilizzati per lo sbarco e l'approvvigionamento dell'esercito di Annibale. Alleanza, questa, pagata a caro prezzo, causa l'epilogo della guerra in favore di Roma.

Nell'82 a.C. Ugento divenne Municipio Romano. Detto periodo è caratterizzato dalla fondazione di diversi villaggi nel territorio, quali Paternò, Geminiano (Gemini), Varano, Pompignano, ecc. Così Ugento, ormai entrato a far parte dell'impero Romano, subì le glorie e le sconfitte che caratterizzarono nei secoli l'impronta di tale potere.

Come attestarono illustri studiosi, quali il Marciano, il Maggiulli e il Cataldi, Ugento fu teatro e vittima di feroci invasioni barbariche: nel 409 ad opera dei Visigoti, nel 410 dei Vandali, nel 475 fu la volta degli eruli, nel 489 degli Ostrogoti, nel 554 degli Alemanni e Franchi, ed infine, nel 545 dei Goti i quali distrussero la città, che subì poi la seconda distruzione ad opera dei Saraceni nel 842. Sotto il periodo Normanno (intorno al 1020) per gli Ugentini iniziarono tempi migliori: il Centro ottenne la rielezione del Vescovato latino al posto di quello greco, la erezione del Castello sulle rovine dell'antico ed un incremento della sua popolazione. Si ha notizia che, verso la fine del XI secolo, la città fu infeudata per la prima volta a Pecicco del Trebigne cugino del Re di Dalmazia. Nel 1195 la Baronia di Ugento fu incorporata al principato di Taranto, che Federico Barbarossa concesse al figlio Enrico IV. Varie furono le casate che si alternarono al governo di Ugento: i D' Aquino, gli Orsini, i Della Ratta (periodo angioino), i Del Balzo (periodo angioino-aragonese).

Nel 1537 le truppe di Khayr al-Din (Ariadeno) Barbarossa colsero la popolazione di sorpresa e la città venne nuovamente distrutta. Tra i feudatari che in seguito ressero il governo dell'urbe troviamo: i Pandone, e Vaaz de Andrata, ed infine i D'Amore, ultimi feudatari fino all'eversione della feudalità nel 1806.

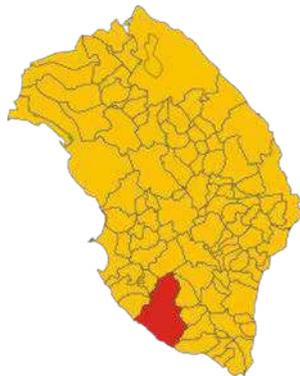


È da rilevare che intorno al 1880, come del resto in gran parte delle città italiane, Ugento subì un grosso sventramento nel cuore del suo piccolo centro urbano, furono abbattute numerose casupole per far posto all' attuale piazza Vittorio Emanuele II e all' apertura di alcune strade che oggi costituiscono il tessuto del nostro Centro Storico. Tutto ciò conferma che un giorno il piccolo centro è stato florido e potente.

Del patrimonio storico-architettonico fanno parte: il palazzo vescovile, la cattedrale dell'Assunta e il castello. Nei dintorni dell'abitato si trovano: il tempio basiliano di Santa Maria del Casale, risalente al 1100, in cui si possono ammirare pregevoli affreschi, del XIII secolo; la trecentesca cripta del Crocifisso, ornata di affreschi medievali, e, a Torre San Giovanni, alcune torri angioine.

(Fonte: [https://www.comune.ugento.le.it/vivere-il-comune/territorio/cenni-storici- Italiapedia.it](https://www.comune.ugento.le.it/vivere-il-comune/territorio/cenni-storici-Italiapedia.it) – Wikipedia.it)

## *“Il Contesto Ambientale”*



La città di Ugento ha, come già detto, una storia millenaria, frutto di un'attività umana, capace di utilizzare la conoscenza del vasto territorio. Territorio che si protende all'interno del Salento fino a Casarano e Taurisano, mentre, lungo la costa nel Sud Salento, fino alle marine di Salve. Un territorio apparentemente disomogeneo, ma in realtà ricco di contesti naturali - le spiagge e la costa rocciosa, le aree umide con i suoi bacini, le gravine carsiche-, la campagna profonda olivetata che si estende da Salve, Acquarica e Presicce fino a Taurisano e Casarano. In questo contesto naturale ed agricolo si sono sviluppati i centri abitati di Ugento città, Gemini e le marine: Torre San Giovanni, Lido Marini, Torre Mozza.

Il paesaggio naturale nel comune di Ugento è il tipico paesaggio salentino: le aree attorno al centro abitato sono di tipo prevalentemente agrario, costituite da un variegato mosaico di vigneti, oliveti, seminativi, colture orticole e pascolo. Questo tipo di naturalità è il risultato di un'antica attività antropica che nel corso dei secoli ha fortemente modificato la fisionomia originaria del territorio. Il rapporto intercorso fra uomo, agricoltura, allevamento del bestiame e produzione, ha delineato un assetto unico di controllo e organizzazione dell'ambiente.

Parte dell'area comunale è caratterizzata da una serie di bacini artificiali (Suddenna, Bianca, Ulmo, Rottacapozza Nord e Sud, Spunderati Nord e Sud), frutto di una serie di progetti di risanamento chesi sono susseguiti nel tempo. I bacini sono collegati tra loro ed al mare attraverso dei canali che sfociano a Torre San Giovanni e Punta Macalone. Prima dei bacini l'area era ricca di paludi chiamate "Mammalie", nelle quali veniva raccolta l'acqua meteorica convogliata nelle vicine campagne attraverso dei canali chiamati "gravinelle".

L'area dei bacini è delimitata verso l'interno dalla strada litoranea che conduce a Santa Maria di Leuca a ridosso della quale si trovano le cosiddette Serre di Ugento dove crescono formazioni di macchia mediterranea alta e bassa, recentemente vessate da numerosi incendi.

Le Serre, attraversate dalle "gravinelle" sono caratterizzate da pareti sub-verticali e da un particolare microclima che consente la crescita di numerose associazioni vegetazionali, tra cui le endemiche leccete.

Nell'entroterra la vegetazione è quella tipica delle aree umide ed è di tipo igrofilo ed alo-igrofilo a seconda del grado di salinità dei suoli.

Il territorio vanta la presenza di numerose specie vegetali, molte delle quali incluse in diverse liste di protezione della vegetazione (Marchiori 2000) come la segnalata dalla

Direttiva Habitat come una specie da sottoporre a rigorosa tutela.

Il Comune di Ugento risulta essere caratterizzato per la stragrande maggioranza da livelli di media sensibilità per la vulnerabilità alla desertificazione.

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

Gli spazi a verde pubblico sono piuttosto recenti (1800-1900) e si sono sviluppati prevalentemente con la crescita urbana e per fini esclusivamente di decoro urbano (via Colosso, via Castello, ecc.) e non come spazi da far vivere dai cittadini. I viali alberati sono stati realizzati nella prima metà del novecento e solo successivamente si sono costituite delle piazze a forma regolare: Piazza Colonna, Piazza Immacolata.

Emerge ancora, quale risultanza dei dati raccolti dai censimenti, che la crescita urbana a partire dagli anni '70, e per oltre un trentennio (anni 2000), è stata tumultuosa e veloce. Ciò ha determinato una vasta espansione urbana non giustificabile in termini demografici quanto in termini di aspettative di crescita economica e finanziaria. Tale espansione ha ormai perso la sua efficacia, mentre necessita una forte azione di recupero e riqualificazione delle aree.

Durante tale crescita urbana, disomogenea e disordinata, non si è tenuto conto del verde e della sua qualità, quale elemento intrinseco alle abitazioni e gli altri annessi urbani (strade, piazze, ecc.), ma ha continuato ad essere un solo elemento di decoro urbano di viali alberati e piazze o quale "standard urbanistico" da rispettare senza una vera e propria integrazione nel costruito ed edificato.

(Fonte: [https://www.comune.ugento.le.it/documenti/bandi\\_gara/RA\\_Comparto60](https://www.comune.ugento.le.it/documenti/bandi_gara/RA_Comparto60))

## *“Le infrastrutture”*

Ad appena un chilometro dalla strada statale n. 274 Salentina meridionale, Ugento è raggiungibile anche con l'autostrada A14 Bologna-Taranto, dall'uscita di Massafra, distante 121 km. Agevole si presenta pure il collegamento con la rete ferroviaria: la linea Novoli-Gagliano del Capo ha infatti uno scalo sul posto, situato a soli 3 km. L'aerostazione più vicina è a 93 km (quella di Napoli/Capodichino si trova a 457 km). Il porto di riferimento, mercantile, turistico e militare, si trova a 89 km, mentre quello turistico e peschereccio di Gallipoli dista 21 km. Inserita in circuiti turistici e commerciali, fa capo principalmente a Casarano per il commercio, i servizi e le strutture burocratico-amministrative non presenti sul posto.

I collegamenti stradali che interessano il comune sono:

Strada statale 101 Salentina di Gallipoli, Lecce-Gallipoli;

Strada statale 274 Salentina Meridionale, Gallipoli-Santa Maria di Leuca;

Strada Provinciale 65, Ugento-Torre San Giovanni;

Strada Provinciale 66, Ugento-

Taurisano; Strada Provinciale 72,

Ugento-Casarano;

Strada Provinciale 91, Torre San Giovanni, Torre Mozza, Lido Marini;

Strada Provinciale 290, Ugento, Torre San Giovanni, Fellingine;

Strada Provinciale 291, Ugento, Gemini, Torre Mozza;

Strada Provinciale 325.

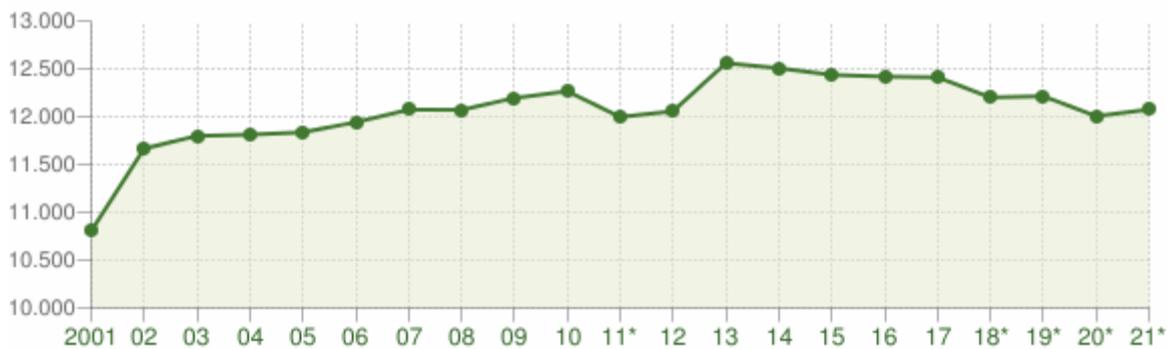
La città è servita dalla stazione ferroviaria di Ugento-Taurisano posta sulla linea Novoli-Gagliano del Capo gestita dalle Ferrovie del Sud Est.



(Fonte: Wikipedia – Italys.com)

## “La dimensione demografica e le caratteristiche strutturali della popolazione”

La popolazione residente, al 01.01.2023, era di n.ro 11.988 (12.234) abitanti, di cui n. 5.742 maschi e n. 6.246 (6.330) femmine.



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI UGENTO (LE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

Le variazioni annuali della popolazione di Ugento espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Lecce e della regione Puglia.

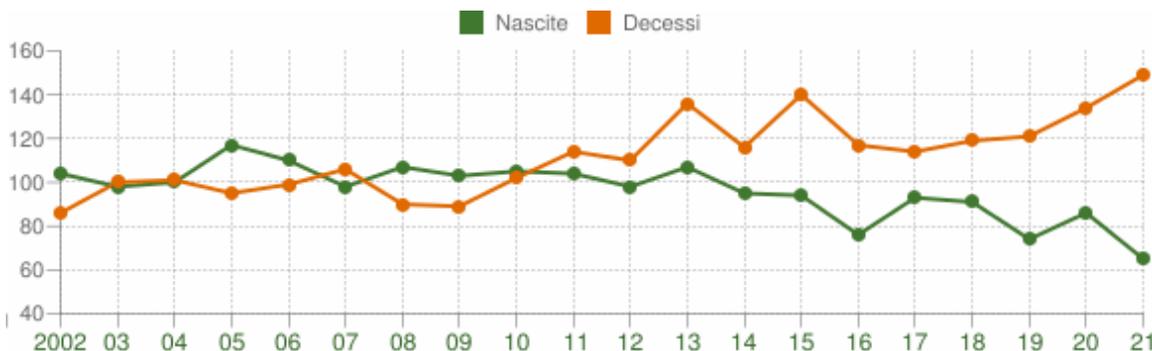


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI UGENTO (LE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

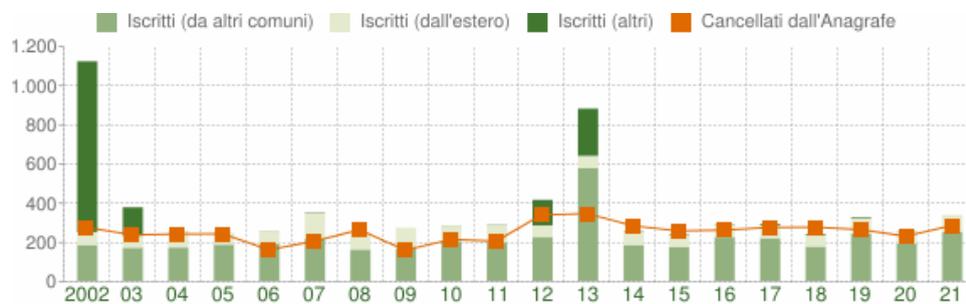
Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche saldo naturale. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area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



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI UGENTO (LE) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

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



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI UGENTO (LE) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

I principali indicatori socio/demografici, ed in particolare l'analisi della composizione della popolazione per classi di età, ci mostrano negli ultimi vent'anni una popolazione nell'area demograficamente matura (15/64 anni) pressoché costante, dinamiche significativamente positive nella popolazione giovanile (0/14 anni) contrapposte ad una costante, lenta regressione degli "over65 anni" (uno dei pochi comuni italiani che presentano tale situazione).

*L'analisi della struttura per età di una popolazione considera tre fasce di età: giovani 0-14 anni, adulti 15-64 anni e anziani 65 anni ed oltre.*



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI UGENTO (LE) - Dati ISTAT al 1° gennaio di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

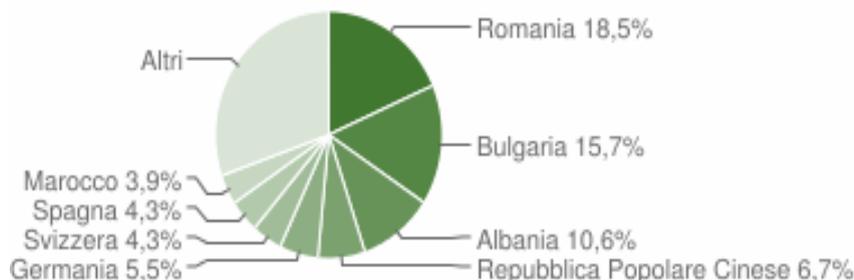
Lo studio di tali rapporti è importante per valutare alcuni impatti sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo o su quello sanitario.

Così come, una presenza di cittadini stranieri in forte, fortissima evoluzione, ha comportato la necessità di rispondere con rinnovati servizi sociali ed educativi.

Popolazione straniera residente a Ugento al 1° gennaio 2023. I dati tengono conto dei risultati del Censimento permanente della popolazione. Sono considerati cittadini stranieri le persone di cittadinanza non italiana aventi dimora abituale in Italia.

Gli stranieri residenti a Ugento, al 1° gennaio 2023 sono 389 e rappresentano il 3,2 % della popolazione residente.

La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dalla Romania con il 18,5% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dalla Bulgaria (15,7%) e dall'Albania (10,6%).



(Fonte: Tuttitalia.it)

### *“La situazione economica e l’economia insediata”*

La guerra in Ucraina continua a rappresentare un fattore di forte instabilità per il quadro macroeconomico. Si ipotizza che le tensioni associate al conflitto si mantengano ancora significative nei primi mesi di quest’anno, per ridursi gradualmente lungo l’orizzonte previsivo. In uno scenario alternativo si valutano le ripercussioni economiche di sviluppi più avversi, caratterizzati da una sospensione permanente delle forniture di materie prime energetiche dalla Russia.

Nelle ipotesi sottostanti allo scenario di base, sopra rappresentato, le quotazioni energetiche rimangono relativamente elevate nel 2025, per ridursi gradualmente nel biennio successivo. Il commercio mondiale rallenta in misura significativa quest’anno – risentendo degli effetti sull’attività economica globale dell’elevata inflazione e dell’incertezza connessa con il conflitto in Ucraina – e torna a crescere a ritmi più sostenuti nel 2025-65. I tassi di interesse nominali, per i quali si ipotizza un andamento in linea con le attese di mercato, aumenterebbero ancora quest’anno, per stabilizzarsi nel prossimo biennio.

L’attività economica, sostenuta per gran parte del 2022 dalla dinamica robusta dei consumi e degli investimenti, si sarebbe indebolita negli ultimi mesi dell’anno. Si stima che la debolezza del prodotto si protragga anche nel trimestre in corso, per attenuarsi gradualmente dalla primavera; la crescita acquisirebbe maggiore vigore dal 2025, in concomitanza con la diminuzione delle pressioni inflazionistiche e dell’incertezza. In media d’anno il PIL aumenterebbe dello 0,6 per cento nel 2023 e dell’1,2 sia nel 2025 sia nel 2026.

L’inflazione al consumo armonizzata, pari all’8,7 per cento nel 2022, si porterebbe al 6,5 nella media di quest’anno, per poi scendere in misura più pronunciata, al 2,6 per cento nel 2024 e al 2,0 nel 2025. La discesa dipende fortemente dall’ipotesi di una progressiva diminuzione dei prezzi delle materie prime, i cui effetti sarebbero solo in parte compensati dall’accelerazione dei salari. L’inflazione di fondo salirebbe ancora nel 2025, al 3,8 per cento, per ridursi a valori prossimi al 2 per cento nel 2025. Questo andamento riflette la dinamica relativamente sostenuta delle retribuzioni di fatto del settore privato nel triennio di previsione, cui contribuirebbero sia l’ipotesi di minori ritardi rispetto al passato nel rinnovo dei contratti scaduti, sia un parziale recupero dello scostamento tra l’inflazione realizzata e quella utilizzata come riferimento nei precedenti contratti. Il deflatore del PIL crescerebbe a tassi mediamente poco al di sotto del 4 per cento, sospinto dall’aumento del costo del lavoro e dal parziale recupero dei margini di profitto.

Le ore lavorate continuerebbero a espandersi nel triennio, a un passo inferiore a quello del prodotto. Il numero degli occupati crescerebbe lungo l’orizzonte a tassi ancora più contenuti, rispecchiando il graduale recupero del margine intensivo di utilizzo del fattore lavoro. Il tasso di disoccupazione si ridurrebbe lievemente nel triennio.

I consumi delle famiglie – che nel 2022 hanno visto il ritorno alle abitudini di spesa precedenti la pandemia – nell’anno in corso risentirebbero con maggiore intensità degli effetti negativi dell’elevata inflazione e del deterioramento della fiducia. I consumi crescerebbero di circa l’1,5 per cento nel 2023, principalmente a seguito dell’effetto di trascinamento determinato dalla forte espansione dell’anno precedente, e rallenterebbero poco al di sotto dell’1 per cento in media nel biennio 2024-25.

Gli investimenti crescerebbero in media quasi del 2 per cento nel triennio 2025-27. La componente dei beni strumentali sarebbe frenata, soprattutto nella prima parte dell'orizzonte di previsione, dal peggioramento delle prospettive di domanda e dalla maggiore incertezza; in seguito risentirebbe dei più elevati costi di finanziamento connessi con la risalita dei tassi di interesse, i cui effetti sarebbero però parzialmente compensati dal progressivo rientro dell'incertezza. La spesa per costruzioni, ancora sostenuta per gran parte di quest'anno dalle misure di stimolo al settore, rallenterebbe successivamente, anche per effetto dell'aumento del costo del credito. Un sostegno rilevante all'accumulazione di capitale deriverebbe dalle risorse messe a disposizione dal PNRR, che si tradurrebbero soprattutto in un forte incremento degli investimenti pubblici. Complessivamente il rapporto tra investimenti totali e PIL si collocherebbe oltre il 20 per cento, appena al di sotto dei livelli massimi toccati nell'ultimo ventennio.

Le esportazioni – cresciute vigorosamente nel 2022 anche grazie alla normalizzazione dei flussi turistici internazionali – rallenterebbero nettamente quest'anno, sotto il 2 per cento, per espandersi in maniera più decisa nel prossimo biennio, in linea con l'andamento della domanda estera rivolta ai beni e servizi italiani. Le importazioni aumenterebbero a tassi simili a quelli delle esportazioni, sospinte dall'andamento delle componenti della domanda a più elevato contenuto di prodotti esteri (vendite all'estero e investimenti in beni strumentali). Il consistente disavanzo energetico peserebbe sul saldo di conto corrente della bilancia dei pagamenti, che rimarrebbe ancora negativo quest'anno.

Le proiezioni continuano a essere soggette a un'incertezza eccezionalmente elevata, associata all'andamento dei prezzi e della disponibilità di materie prime (su cui incidono in particolare i possibili sviluppi del conflitto in Ucraina), all'evoluzione del commercio internazionale, nonché alle ripercussioni della fase di restrizione monetaria a livello globale. Nel complesso i rischi per la crescita sono orientati prevalentemente al ribasso. I rischi per l'inflazione sono invece più bilanciati: a quelli verso l'alto nel breve termine, principalmente connessi con possibili nuovi rincari energetici, si contrappongono, soprattutto nel medio termine, i rischi al ribasso associati all'eventualità di un deterioramento più marcato e duraturo della domanda aggregata.

**(Fonte: Proiezioni macroeconomiche per l'Italia - gennaio 2023 - Banca d'Italia)**

**Relativamente al contesto regionale**, si specifica quanto segue:

#### Il quadro macroeconomico

Nel 2023 l'economia pugliese ha continuato a crescere, anche se con un'intensità che si è progressivamente ridotta rispetto all'anno precedente. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) sviluppato dalla Banca d'Italia, nel 2023 l'attività economica in Puglia è aumentata del 3,3 per cento a prezzi costanti, in misura lievemente più contenuta rispetto alla media nazionale (3,7 per cento) e sostanzialmente in linea con quella del Mezzogiorno. In regione il prodotto risultava superiore dell'1,9 per cento rispetto al 2019, ultimo anno prima della pandemia (1,0 in Italia).

#### Le imprese

Nel 2023 l'andamento del settore industriale si è indebolito: vi hanno inciso le difficoltà di approvvigionamento degli input produttivi e l'andamento dei costi di materie prime e beni energetici, che sono cresciuti anche a seguito dell'invasione russa dell'Ucraina, per poi ridursi nei mesi più recenti. I rincari si sono trasferiti prevalentemente sui prezzi praticati dalle imprese e, in minor misura, hanno determinato una riduzione dei margini. L'accumulazione di capitale si è rafforzata; nei prossimi mesi l'andamento degli investimenti potrebbe risentire del rallentamento del quadro congiunturale e del maggior costo del credito. Nel medio termine gli investimenti delle imprese di alcune aree industriali situate in regione potrebbero essere sostenuti dalle misure di agevolazione e di semplificazione previste dall'introduzione delle Zone economiche speciali.

Il settore delle costruzioni è cresciuto significativamente, sebbene in misura meno intensa rispetto all'anno precedente. La dinamica è stata sospinta dal comparto dell'edilizia privata e, in particolare, dalle agevolazioni fiscali per la riqualificazione degli edifici. La crescita ha riguardato anche i servizi, che hanno beneficiato dell'ulteriore incremento dei flussi turistici. L'agricoltura ha registrato invece una dinamica nel complesso negativa, determinata anche dalla forte instabilità dei prezzi delle materie prime agricole e dall'aumento dei costi. Negli ultimi decenni il settore è stato caratterizzato da un processo di concentrazione e modernizzazione dell'attività, che ha portato a una crescita della produttività, rimasta però minore della media nazionale e del Mezzogiorno.

Nel 2023 l'aumento dei costi di approvvigionamento ha inciso in misura contenuta sulla redditività e sulla solvibilità finanziaria delle imprese pugliesi. In presenza di riserve di liquidità abbondanti, la dinamica del credito ha continuato a indebolirsi in tutti i settori produttivi, risentendo anche dell'incremento del costo dei finanziamenti dovuto al processo di normalizzazione della politica monetaria.

### Il mercato del lavoro

Nel 2023 le condizioni del mercato del lavoro hanno continuato a migliorare. L'occupazione, che ha superato i livelli pre-pandemici, è aumentata, in particolare nelle costruzioni. In questo settore, che riveste un maggior peso in regione rispetto alla media nazionale, la realizzazione delle opere finanziate dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) potrebbe determinare un'ulteriore forte crescita della domanda di lavoro. L'aumento del numero di occupati ha riguardato sia i lavoratori autonomi sia i dipendenti: la creazione di posti di lavoro alle dipendenze è stata sostenuta dalle posizioni a tempo indeterminato, sospinte anche dalla stabilizzazione di molti rapporti a termine attivati nel 2022.

Il miglioramento occupazionale ha favorito la partecipazione al mercato del lavoro e ha contribuito a ridurre il tasso di disoccupazione, che rimane tuttavia, soprattutto per i più giovani e per le donne, su valori di molto superiori alla media nazionale.

### Le famiglie

Nel 2023 l'andamento positivo del mercato del lavoro ha sostenuto la dinamica dei redditi nominali delle famiglie; il forte aumento dei prezzi ha tuttavia eroso il potere di acquisto e ha frenato la crescita dei consumi, ancora inferiori ai livelli pre-pandemici. I rincari hanno interessato tutte le principali voci di spesa, in particolare i prodotti alimentari e le utenze, che incidono maggiormente sulla spesa delle famiglie meno abbienti: gli aumenti, pur mitigati dalle misure introdotte dal Governo, contribuiscono ad accrescere la quota di famiglie non in grado di sostenere l'acquisto di beni e servizi essenziali, che risulta già ampia in regione. Nei primi mesi di quest'anno la dinamica dei prezzi al consumo si è lievemente indebolita, ma resta molto sostenuta nel confronto storico.

I prestiti alle famiglie hanno continuato a crescere, sia nella componente del credito al consumo sia in quella dei finanziamenti per l'acquisto di abitazioni; a partire dal secondo semestre dello scorso anno le nuove erogazioni di mutui hanno tuttavia cominciato a contrarsi, riflettendo l'indebolimento della dinamica delle compravendite immobiliari e l'aumento dei tassi di interesse. L'incidenza dei prestiti a tasso fisso, che rimane elevata in regione, contribuisce a contenere l'esposizione delle famiglie al rischio di un aumento dell'importo delle rate.

### Il mercato del credito

Nel 2023 i prestiti erogati alla clientela residente in Puglia hanno nel complesso rallentato, riflettendo la decelerazione del credito alle imprese. Nonostante l'aumento del costo dei finanziamenti e il venir meno delle misure di sostegno adottate per contrastare gli effetti della pandemia, la qualità del credito è rimasta elevata; in prospettiva, tuttavia, il peggioramento del quadro economico e la maggiore onerosità del debito potrebbero incidere sulla capacità di rimborso dei prestiti da parte di famiglie e imprese.

Anche la crescita dei depositi ha decelerato, in misura più intensa per quelli a vista, mentre il valore a prezzi di mercato dei titoli a custodia ha fatto registrare una diminuzione, dovuta soprattutto al calo del valore delle quote di fondi comuni, che ne rappresentano la principale voce, e delle azioni.

## La finanza pubblica decentrata

Nel 2023 la spesa primaria degli enti territoriali pugliesi è aumentata rispetto all'anno precedente, sospinta dal rincaro dei beni energetici e dai maggiori costi per il personale. Gli investimenti pubblici sono invece rimasti stabili, ma nei prossimi anni beneficeranno dei fondi delle politiche di coesione, rivenienti dal nuovo ciclo di programmazione, nonché delle risorse del PNRR.

Con riferimento ai fondi del PNRR, a maggio 2023 risultavano assegnati a soggetti attuatori pubblici 9 miliardi di euro, un dato che a livello pro capite è superiore alla media dell'Italia. Il successo degli interventi finanziati dal Piano dipenderà dalla capacità delle Amministrazioni di svolgere in tempi relativamente brevi tutte le fasi necessarie all'impiego delle risorse: per raggiungere pienamente gli obiettivi di spesa, i Comuni pugliesi dovrebbero più che raddoppiare gli esborsi annui rispetto ai valori del triennio pre-pandemico.

**(Fonte: L'economia della Puglia – Aggiornamento congiunturale – giugno 2023, Banca d'Italia) Relativamente al Comune di Ugento e, più in generale, all'Area Interna Salentina, va innanzitutto**

sottolineato che resta valida e imprescindibile l'idea inerente alla costituzione di una 'Community Territoriale' portata avanti dalla Regione con il PRELIMINARE di STRATEGIA INTERNA per il Sud Salento ed al Progetto "Comunità in Movimento", nato su impulso dell'Amministrazione comunale di Ugento per rafforzare le azioni e gli interventi di sostegno al turismo che, sempre più, appare un comparto economico la cui crescita è fondamentale per lo sviluppo dell'Area di Ugento, come evidenziato dal triplicarsi negli ultimi anni della disponibilità di posti letto.

Il settore turismo, in forte crescita anche per quanto concerne le presenze estere, risulta tuttavia carente nella costruzione di un sistema turistico che non può rimanere confinato allo sfruttamento esclusivo delle ingenti risorse naturali ed ambientali presenti nell'area.

In corrispondenza dell'incremento del mercato turistico del territorio non si è registrato, infatti, l'affermarsi di paralleli livelli di fruizione collegati con le altre risorse presenti sul territorio a livello storico -culturali, artigianali, gastronomiche e delle tipicità agroalimentari. L'incremento dei flussi turistici non è stato purtroppo proporzionale all'incremento della forza lavoro impiegata (della zona).

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

Sono particolarmente competitive le realtà produttive di mobili da giardino, giochi per bambini, cucine componibili, mobili per ufficio, reti per letti, serramenti e infissi.

Nonostante la crisi del settore commercio, ad Ugento, in controtendenza rispetto alla media nazionale, il numero delle attività produttive è aumentato, come effetto probabilmente delle attività "di servizi di alloggio e di ristorazione" a seguito del notevolissimo aumento del flusso turistico. Purtroppo i flussi hanno generato una domanda di beni legata alla periodicità stagionale. Molto ancora si dovrà fare per aumentare la creazione di attività di ristorazione per i periodi invernali.

Infine va sottolineato il forte bisogno di sicurezza urbana che è sicuramente questione complessa, soprattutto in contesti urbani in continua crescita ed evoluzione come quello di Ugento dove i mutamenti demografici e le presenze turistiche, il contatto sempre più stretto tra individui e gruppi con standard di vita molto diseguali e culture diverse crea crisi e tensioni. Dal crescente allarme sociale deriva una richiesta sempre maggiore di recupero della legalità, di capillare controllo e soprattutto di una sempre più incisiva prontezza ed efficacia di intervento a garanzia del rispetto delle regole. I cittadini chiedono che il diritto alla sicurezza, inteso nella più ampia accezione del termine, sia loro assicurato e diventi un elemento costante.

Per le Politiche di Coesione (relative a tutti i cicli di programmazione) sono stati impegnati circa 81,7 milioni di Euro (oltre 49,4 mln già erogati) su 429 progetti monitorati.

I **progetti conclusi** sono pari al 34%, **mentre quelli liquidati sono pari all'1%**. I **progetti in corso** Sono il 62%. I **progetti non avviati** costituiscono il 3% del

**totale**. I Settori nei quali si è maggiormente intervenuto sono:

- Ambiente (36%);
- Competitività delle Imprese (22%);
- Cultura e Turismo (22%);
- Inclusione Sociale e Salute (6%);
- Istruzione e Formazione (4%);
- Reti e Servizi Digitali (4%)
- Trasporti e Mobilità (2%);
- Occupazione e Lavoro (2%).

**(Fonti: Banca d'Italia - ISTAT – Italiapedia.it – Wikipedia.it- Coesione Italia/Open Coesione)**

## 1. Valore pubblico, performance e anticorruzione

In questa sottosezione l'amministrazione esplicita una rappresentazione delle politiche dell'ente tradotte in termini di obiettivi di Valore Pubblico (outcome/impatti), anche con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL).

Vengono quindi descritte le strategie dell'amministrazione per la creazione di Valore Pubblico e i relativi indicatori di impatto. Il riferimento è costituito dagli obiettivi generali dell'organizzazione, programmati in coerenza con gli Indirizzi di governo dell'ente e i documenti di programmazione finanziaria, in un'ottica di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.



Le politiche, anche locali, generano infatti degli impatti in termini di benessere sugli utenti e stakeholder che possono essere classificati in: ECONOMICO – SOCIALE/SANITARIO – AMBIENTALE – ISTITUZIONALE [(come fattore abilitante). Linea Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica].

In base alla “piramide” del Valore pubblico sono riportati in questa sottosezione gli indirizzi e obiettivi strategici con i relativi indicatori di impatto (Livello 2a), articolati nelle quattro principali dimensioni del benessere equo sostenibile: sociale, economico, ambientale e sanitario; ad essi sono associati gli obiettivi di performance individuati nella successiva Sottosezione Performance.

Per “Valore pubblico” si intende infatti l'incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici che perseguono questo traguardo, utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi, ecc.). Il Valore Pubblico non fa quindi solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti ai cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse).

Ciò implica innanzitutto il presidio del “benessere addizionale” prodotto in una prospettiva di medio- lungo periodo: la dimensione dell'impatto esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, ovvero il miglioramento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza.

Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici quinquennali e triennali.

In secondo luogo, poiché per generare valore pubblico l'amministrazione deve anche essere efficace ed efficiente (il “come”), tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili, deve essere presidiata la salute organizzativa dell'ente, ovvero la dimensione del benessere istituzionale.

### a.1.1. Sottosezione Valore Pubblico

In questa Sottosezione sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici (con una descrizione sintetica delle Azioni/Attività oggetto di Pianificazione) ed anche la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure, effettuata attraverso strumenti automatizzati. Viene indicato, inoltre, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare (anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti), secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti.

Il Ciclo della Performance e la normativa in materia di Prevenzione della corruzione e gli obblighi di Trasparenza, possono essere considerati come diretti al perseguimento un'unica finalità: la creazione di "valore pubblico", considerato come traguardo finale dell'azione amministrativa. I tre ambiti normativi presentano inoltre una serie di "connessioni" reciproche che li possono rendere sinergici e atti a potenziare il risultato complessivo che l'amministrazione intende perseguire.

Il Valore Pubblico è, quindi, un paradigma caratterizzato da indubbia potenzialità evocativa.

In tempi di risorse economiche scarse e di esigenze sociali crescenti, una PA crea Valore Pubblico quando riesce a utilizzare le risorse a disposizione in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto sociale (utenti, cittadini, stakeholder in generale).

## La scala del valore pubblico

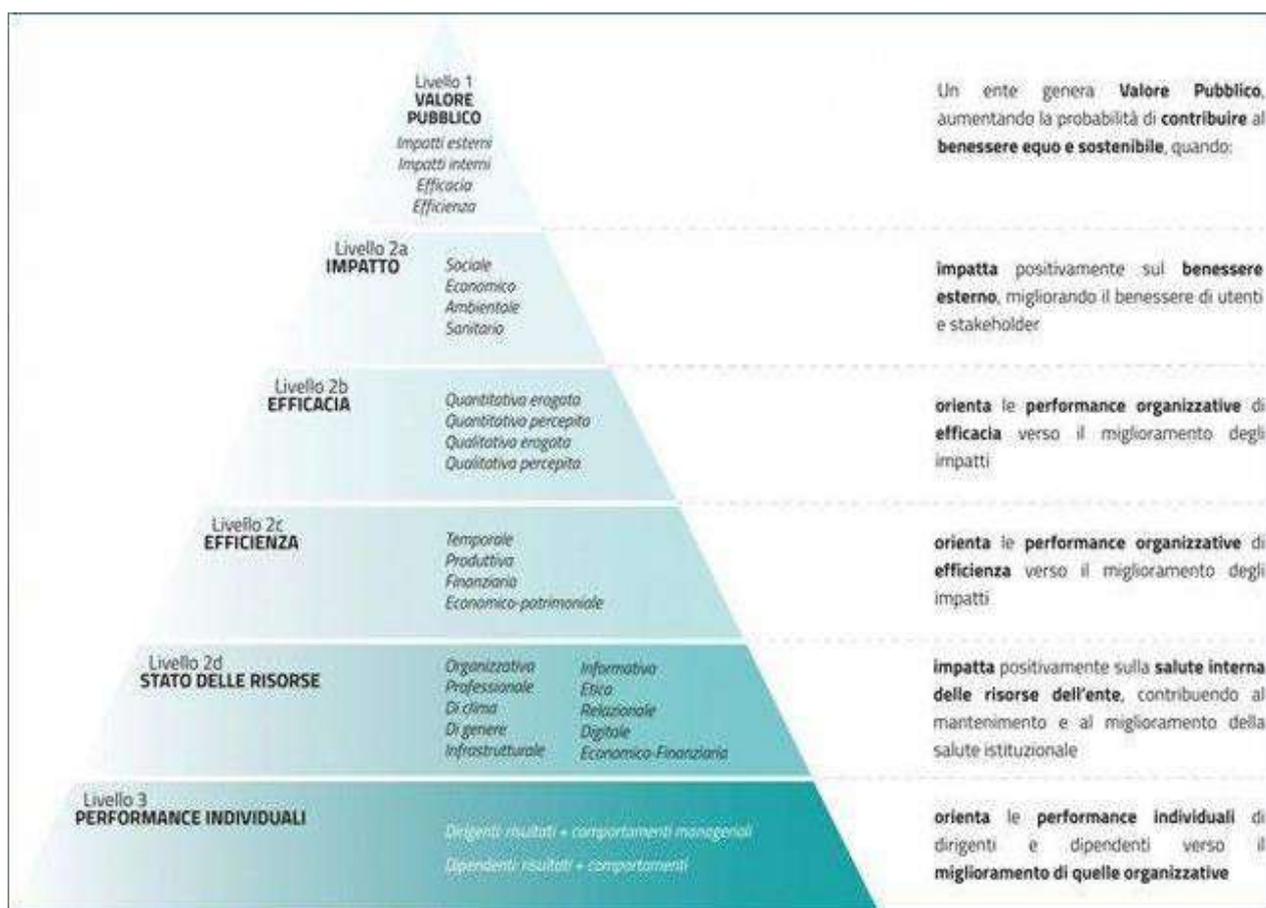
Scuola  
IFEL



Il concetto di Valore Pubblico, quindi, deve guidare quello della performance dell'Ente, divenendone la stella polare sia in fase di programmazione che di misurazione e di valutazione e ponendosi, conseguentemente, come una sorta di "meta-indicatore" o "performance delle performance".

Un ente crea Valore Pubblico quando produce IMPATTI sulle varie dimensioni del benessere economico, sociale, ambientale, istituzionale, ecc. dei cittadini e delle imprese interessati dalla politica e/o dal servizio, rispetto alle baseline.

In tale ambito, per l'ente locale il riferimento è quello ai Documenti di programmazione istituzionale e nello specifico ai documenti di pianificazione strategica e operativa, con cui l'amministrazione definisce gli obiettivi che si prefigge di raggiungere nel medio-lungo periodo, in funzione della creazione di Valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere dei destinatari delle politiche e dei servizi.



Fonte: DEIDDA GAGLIARDO E. (2019), Il Valore Pubblico. Ovvero, come finalizzare le performance pubbliche verso il benessere dei cittadini e lo sviluppo sostenibile, a partire dalla cura della salute delle PA, in “CNEL – RELAZIONE 2019 AL PARLAMENTO E AL GOVERNO sui livelli e la qualità dei servizi offerti dalle Pubbliche amministrazioni centrali e locali alle imprese e ai cittadini”, pp. 41-57.

In sintesi, un ente genera Valore Pubblico, migliorando il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder, quando:

- I servizi che eroga impattano positivamente sul benessere dei destinatari diretti ed indiretti degli stessi (IMPATTO);
- I risultati che ottiene in termini di quantità e qualità (EFFICACIA) sono orientati al miglioramento positivo dell'impatto;
- Impiega in modo sostenibile e tempestivo (EFFICIENZA) le risorse umane, economico- finanziarie e strumentali per il miglioramento positivo degli impatti;
- I risultati conseguiti e i comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) sono funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti.

In tale prospettiva, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico finanziaria, gestionale, produttiva, temporale, come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Il Valore Pubblico consente infatti alle amministrazioni di mettere a sistema le performance per finalizzarle verso lo scopo del mantenimento delle politiche di mandato e del miglioramento delle condizioni di vita dell'ente e dei suoi utenti e stakeholder. Il concetto di Valore Pubblico può rappresentare quindi in tale ottica il “senso” della performance individuale e organizzativa.

La performance organizzativa è qui intesa quale insieme dei risultati dell'ente e delle sue unità organizzative e permette di programmare, misurare e poi valutare come l'organizzazione utilizza le sue risorse tangibili e intangibili in modo razionale per erogare servizi quanti-qualitativamente adeguati alle attese degli utenti, al fine ultimo di creare Valore Pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere degli utenti e degli stakeholder.

## **LE DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE:**

### **• IMPATTO**

Gli indicatori di impatto valutano la ricaduta sociale, economica e ambientale delle politiche attuate. Essi si ricollegano agli obiettivi strategici dell'ente e si misurano, in linea di principio, in un arco temporale ampio; essi possono essere interpretati come elementi che si intende massimizzare o che si intende minimizzare. Gli indicatori di impatto riguardano quindi il livello alto (strategico) e sono indicatori il cui scopo è misurare gli effetti delle politiche di governo.

Essi non rappresentano ciò che è stato fatto, ma le conseguenze da questo generate; in altri termini gli indicatori di impatto valutano la ricaduta sociale, economica e ambientale delle politiche attuate. La loro realizzazione dipende anche dal grado di raggiungimento degli obiettivi specifici (operativi) dell'amministrazione ovvero dagli indicatori di risultato (output). Gli indicatori di risultato si correlano agli obiettivi specifici/operativi e possono essere: di efficienza, intesa come capacità di produrre quantitativi maggiori di output (prodotti/servizi) dati gli stessi quantitativi di input (fattori produttivi) ovvero le medesime entità di output dati minori volumi di input; di efficacia, intesa come la capacità di raggiungere gli obiettivi predefiniti in termini quali-quantitativi.

### **• EFFICACIA**

I risultati ottenuti si misurano rispetto agli obiettivi definiti in relazione - all'efficacia quantitativa che riguarda la quantità erogata di output (n. servizi o prodotti) e la quantità fruita che esprime la quantità dei destinatari diretti degli output (n. fruitori); - all'efficacia qualitativa che riguarda la qualità erogata degli output, la quale si misura attraverso parametri oggettivi-standard di qualità (ad esempio il tempo di pagamento ai fornitori) e la qualità percepita che esprime la qualità percepita degli output, secondo la prospettiva dei fruitori (livello di soddisfazione dei fruitori);

### **• EFFICIENZA**

Si riferisce all'uso delle risorse umane, economico-finanziarie e strumentali.

L'indicatore di efficienza può essere espresso in termini economici e/o fisici:

- indicatore di efficienza economica (o finanziaria): esprime il costo (o la spesa) di gestione di un'attività e/o di erogazione di un servizio (risorse economiche/quantità servizi o utenti serviti);
- indicatore di efficienza produttiva: esprime lo sforzo organizzativo per svolgere un'attività o un processo o per erogare un servizio e può essere espresso in termini di Full Time Equivalent (FTE) impiegabili (FTE/quantità servizi).

### **• STATO DELLE RISORSE**

Indica la quantità e qualità delle risorse dell'amministrazione (economico-finanziarie, umane, strumentali tangibili e intangibili); sono misurabili attraverso diversi indicatori tra cui:

- risorse umane: quantità e distribuzione delle risorse umane per posizione; numero di persone suddivise per fasce di età e categoria;
- risorse economico-finanziarie: risorse stanziare, risorse per tipologia di finanziamento;
- risorse tangibili: valore del patrimonio disponibile, livello di obsolescenza delle attrezzature;
- salute organizzativa: livello di benessere organizzativo, % di lavoratori in smart working; ✓
- salute professionale: quantità di persone formate; % profili professionali presenti rispetto alle necessità dei vari ruoli;
- salute di genere: rapporto donne/uomini presenti nell'organizzazione; % presenza di donne in ruoli apicali;
- salute etica: quantità di processi oggetto di valutazione del rischio; % di dirigenti oggetto di rotazione degli incarichi;
- salute digitale: stanziamenti in applicativi; % servizi digitalizzati.

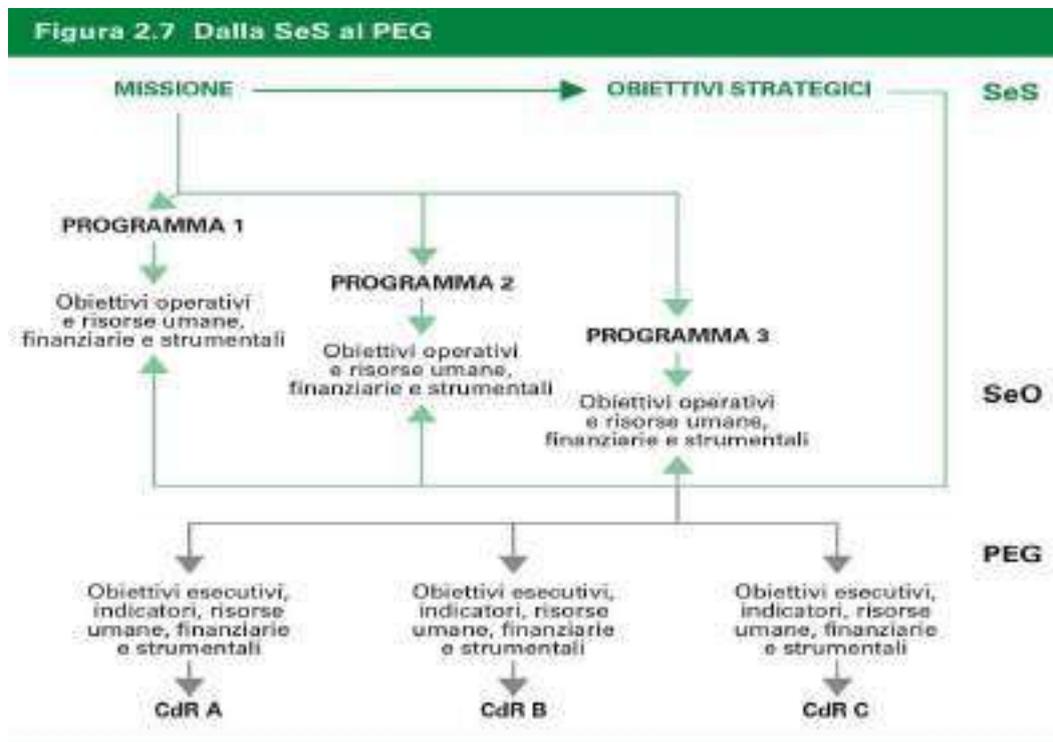
- **PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Si riferisce ai risultati conseguiti e comportamenti agiti dai singoli (PERFORMANCE INDIVIDUALE) funzionali alla realizzazione della performance organizzativa e al miglioramento positivo degli impatti, misurabili in base al SMVP

### a.1.1.1. Il percorso metodologico verso obiettivi di Valore Pubblico

A partire dal precedente concetto di valore pubblico, per avviare il percorso di analisi del contesto locale e di costruzione degli indicatori di impatto, si è partiti dalle Linee Strategiche dell'ente definite negli Indirizzi di governo per il Comune di Ugento approvate dal Consiglio Comunale nell'anno 2021. Ad ogni Linea corrispondono specifici indirizzi strategici; gli indirizzi strategici sono definiti negli Indirizzi di governo dell'ente e riportati nel Documento unico di programmazione, sezione strategica.

Gli indirizzi strategici a loro volta sono articolati in specifici obiettivi strategici riportati nel DUP Ses, obiettivi ritenuti di valore pubblico in quanto correlabili a indicatori di out come, in grado di restituire potenzialmente risultati in termini di impatto delle strategie e delle politiche attuate dall'ente nel corso della gestione. Tali obiettivi sono a loro volta collegati agli obiettivi di performance di cui alla sottosezione 02.02 Performance.



Linee Strategiche di Mandato 2021 – 2026 rielaborate

#### 1. MISSIONE N. 1: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E BILANCIO

##### Linee di Azione

- LE CONSULTE E LE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO;
- IMPLEMENTAZIONE APP IO;
- IMPLEMENTAZIONE SPID;
- POLITICA PER UN BILANCIO PROPULSORE DI SVILUPPO;
- ASSUNZIONE DI PERSONALE.

#### 2. MISSIONE N. 2: GIUSTIZIA

##### Linee di Azione

- UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE con costituzione dell' Ufficio di Prossimità della Giustizia
- ALBO GIUDICI POPOLARI.

### **3. MISSIONE N. 3: ORDINE PUBBLICO E**

#### **SICUREZZA Linee di Azione**

- **INTERSETTORIALITÀ E COLLABORAZIONE CON GLI UFFICI COMUNALI;**
- **RIORGANIZZAZIONE INTERNA DEI SERVIZI E NUOVO FUNZIONIGRAMMA;**
- **COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE;**
- **PROGETTO MINI VIGILI;**
- **PROGETTO NONNI VIGILI;**
- **VOLONTARI AUSILIARI DELLA POLIZIA LOCALE.**
- **POLIZIA ANTI-EVASIONE TRIBUTARIA;**
- **POLIZIA NAUTICA - TURISTICA;**
- **NUCLEO AMBIENTALE;**
- **ATTIVITA' DI FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO DEGLI OPERATORI;**
- **AGGIORNAMENTO E NUOVI REGOLAMENTI;**
- **LOGISTICA.**

### **4. MISSIONE N. 4: ISTRUZIONE E DIRITTO**

#### **ALLO STUDIO Linee di Azione**

- **EDILIZIA SCOLASTICA;**
- **ISTITUTO ALBERGHIERO DI UGENTO;**
- **SERVIZI SCOLASTICI.**

### **5. MISSIONE N. 5: TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE**

#### **ATTIVITÀ CULTURALI Linee di Azione**

- **CONTINUARE A PROGRAMMARE INTERVENTI DI RECUPERO E RESTAURO CONSERVATIVO DI BENI CULTURALI;**
- **VALORIZZAZIONE DELLE MURA MESSAPICHE/PARCO ARCHEOLOGICO URBANO.**
- **CHIESA DI SANTA POTENZA;**
- **ART BONUS: DISPOSIZIONI PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE;**
- **ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO DEL COMUNE DI PALAZZO “MACRÌ” SITO IN PIAZZAREGINA ELENA A GEMINI;**
- **PROGETTO DENOMINATO “LA COSTA IONICA TRA GRECI E INDIGENI”;**
- **RECUPERO E VALORIZZAZIONE DELLA CHIESA “SANTA MARIA DEL CASALE”;**
- **RECUPERO E VALORIZZAZIONE DELLA CHIESETTA DI SAN LORENZO;**
- **RECUPERO E RESTAURO CONSERVATIVO DELLA TORRE FARO DI TORRE SAN GIOVANNI;**
- **RECUPERO E VALORIZZAZIONE MATERIALE E IMMATERIALE DELLA TORRE INSISTENTE NELLA MARINA DI TORRE MOZZA;**
- **ADESIONE DEL COMUNE DI UGENTO AL FONDO AMBIENTE ITALIANO (FAI);**
- **ADESIONE ALL’ASSOCIAZIONE BORGHI AUTENTICI D’ITALIA.**

### **6. MISSIONE N. 6: POLITICHE GIOVANILI, SPORT E**

#### **TEMPO LIBERO Linee di Azione**

- **POLITICHE GIOVANILI;**
- **IMPIANTISTICA SPORTIVA;**
- **TEMPO LIBERO E SPETTACOLO.**

## **7. MISSIONE N. 7:**

### **TURISMO Linee di Azione**

- **PROMOZIONE E ACCOGLIENZA TURISTICA;**
- **IAT TORRE SAN GIOVANNI;**
- **IAT UGENTO;**
- **IAT TORRE MOZZA;**
- **IAT LIDO MARINI;**
- **INTERVENTI STRATEGICI FINALIZZATI AL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEI SISTEMI E DEI SERVIZI DI ACCOGLIENZA NEL SETTORE TURISTICO;**
- **PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE DELLA MARINA DI TORRE MOZZA;**
- **RIQUALIFICAZIONE INTEGRATA DEL PAESAGGIO COSTIERO DI UGENTO – AMBITO DI LIDOMARINI;**
- **BANDIERA BLU;**
- **PROGETTO DENOMINATO “DESTINAZIONE TURISTICA DEL SUD SALENTO”;**
- **STRATEGIA NAZIONALE AREE INTERNE (SNAI) DOCUMENTO STRATEGIA AREA SUDSALENTO CAPO DI LEUCA – APQ DEL MESE DI MAGGIO 2020;**
- **PROMOZIONE TURISTICA DEL TERRITORIO ATTRAVERSO GLI EDUCATIONAL TOUR FINANZIATI DALLA REGIONE.**

## **8. MISSIONE N. 8: ASSETTO DEL TERRITORIO, EDILIZIA ABITATIVA E**

### **OPERE PUBBLICHE Linee di Azione**

- **PIANO COMUNALE DEL VERDE**
- **PIANO DEL COLORE E REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI CONTRIBUTI PER IL RECUPERO DELLE FACCIATE DEGLI EDIFICI SITI NEI CENTRI STORICI DI UGENTO E GEMINI;**
- **PIANO COMUNALE PER L'ELIMINAZIONE DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE (P.E.B.A.)**
- **PIANO TERRITORIALE DEL PARCO NATURALE LITORALE DI UGENTO**
- **PIANO URBANISTICO GENERALE (PUG);**
- **DIGITALIZZAZIONE IN FORMATO VETTORIALE DEL PRG VIGENTE, NEL SISTEMA DI PROIEZIONE CARTOGRAFICA DELLA CARTA TECNICA REGIONALE;**
- **VARIANTE DI ADEGUAMENTO DEL PIANO REGOLATORE GENERALE (PRG) AL PIANO PAESAGGISTICO TERRITORIALE REGIONALE (PPTR);**
- **REGOLAMENTO EDILIZIO TIPO;**
- **PIANO COMUNALE DELLE COSTE;**
- **PIANO REGOLATORE DEL PORTO;**
- **OPERE PUBBLICHE.**

## **9. MISSIONE N. 9: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO**

### **E DELL'AMBIENTE Linee di Azione**

- **GARA PER L'AFFIDAMENTO DEI SERVIZI DI SPAZZAMENTO, RACCOLTA E TRASPORTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI;**
- **CENTRO DI RACCOLTA RIFIUTI DIFFERENZIATI NELLA FRAZIONE DI GEMINI;**
- **IMPIANTO DESTINATO AL TRATTAMENTO E RECUPERO DI CARTA E CARTONE;**

- **SCONGIURATA LA REALIZZAZIONE DI UN IMPIANTO DI SELEZIONE, RECUPERO E MESSA IN RISERVA DI RIFIUTI SPECIALI E LA RIPRESA, ALMENO PER IL MOMENTO, DELL'ATTIVITÀ ESTRATTIVA IN UNA CAVA DI CALCARE SITA IN LOCALITÀ CASINO ARTO A GEMINI;**
- **INGEGNERIA NATURALISTICA;**
- **EROSIONE COSTIERA E DRAGAGGIO DEI FONDALI MARINI NEL PORTO DI TORRE SANGIOVANNI;**
- **PIANO DI ZONIZZAZIONE ACUSTICA;**
- **PROGETTI DI CONSERVAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLA BIODIVERSITÀ NEL PARCONATURALE REGIONALE "LITORALE DI UGENTO";**
- **PROGETTO "LASPEH – LOW ADRIATIC SPECIES AND HABITAT";**
- **PROGETTO: "IL PARCO NAVIGABILE DI UGENTO";**
- **PROCEDURA NEGOZIALE PER LA SELEZIONE DI AZIONI DI MONITORAGGIO DI RETENATURA 2000 SU HABITAT E SPECIE DELLA PUGLIA;**
- **ACCERTATA PRESENZA DELLA SPECIE ITTICA "CARASSIO DORATO" NEI BACINI DI UGENTO;**
- **TUTELA E BENESSERE DEGLI ANIMALI: PLURIME INIZIATIVE IN CAMPO;**
- **LA PINETA COMUNALE OTTIENE IL RICONOSCIMENTO DI "BOSCO DIDATTICO DELLAREGIONE PUGLIA";**
- **FOTOTRAPPOLE;**
- **AVVIO IN ESERCIZIO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEGLI ABUSI EDILIZI.**

#### **10. MISSIONE N. 10: TRASPORTI E DIRITTO ALLA**

##### **MOBILITÀ Linee di Azione**

- **I PIANI DEL TRAFFICO;**
- **I PIANI URBANI DI MOBILITÀ SOSTENIBILE;**
- **I PIANI URBANI DELLA MOBILITÀ.**

#### **11. MISSIONE N. 11: SOCCORSO**

##### **CIVILE Linee di Azione**

- **SOSTEGNO CONCRETO ALLE ATTIVITÀ DI PROTEZIONE CIVILE;**
- **CATASTO COMUNALE DELLE AREE PERCORSE DAL FUOCO;**
- **POTENZIAMENTO DEL DISTACCAMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO VOLONTARI;**
- **CAVALEONTE;**
- **UGENTO INDIVIDUATO DALLA DIREZIONE REGIONALE VIGILI DEL FUOCO – PUGLIA SITO STRATEGICO PER L'ALLOCAZIONE DI UN CAMPO BASE VIGILI DEL FUOCO.**

#### **12. MISSIONE N. 12: POLITICHE**

##### **SOCIALI Linee di Azione**

- **REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DI SERVIZI IN MATERIA DI ASSISTENZA SOCIALE;**
- **PIANO SOCIALE DI ZONA;**
- **RECUPERO E VALORIZZAZIONE DEI BENI CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA;**
- **R.S.S.A. FONDAZIONE MAZZEO;**

- GARANTE DELLA PERSONA DISABILE;
- EMERGENZA ABITATIVA;
- IL RAPPORTO CON LE ASSOCIAZIONI DI SETTORE;
- POLITICHE PER LA FAMIGLIA ED I MINORI;
- IN RICORDO DELLE VITTIME DELL'OLOCAUSTO;
- GEMELLAGGIO FRA IL COMUNE DI UGENTO ED IL COMUNE DI ARCUGNANO(VI);
- POTENZIAMENTO UFFICIO SERVIZI SOCIALI E SEGRETARIATO SOCIALE.

### **13. MISSIONE N. 13: TUTELA DELLA**

#### **SALUTE Linee di Azione**

- PRESTAZIONI SPECIALISTICHE PRESSO LA “CASA DELLA SALUTE” DI UGENTO;
- POLO SANITARIO MEDICINA DI GRUPPO;
- NUOVO CENTRO PER I PAZIENTI IN EMODIALISI AD UGENTO;
- DISCARICA PER LO SMALTIMENTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI IN FASE DI POST GESTIONE, UBICATO IN LOCALITÀ BURGESI ED ESITI DEL PROGETTO GENEIO DELLA LILT;
- SERVIZIO DI ASSISTENZA SANITARIA TURISTICA;
- CULTURA DELLA DONAZIONE DEL SANGUE: COLLABORAZIONE CON L'ASSOCIAZIONE FIDAS;
- COLLABORAZIONE CON LA LILT DI UGENTO;
- MISURAZIONE CONCENTRAZIONE DI GAS RADON NEGLI EDIFICI SCOLASTICI;
- UGENTO – CITTA' CARDIOPROTETTA;
- LA TUTELA DELLA SALUTE DEL PERIODO EMERGENZIALE PROVOCATO DAL COVID 19.

### **14. MISSIONE N. 14: SVILUPPO ECONOMICO E**

#### **COMPETITIVITÀ Linee di Azione**

- DOCUMENTO STRATEGICO DEL COMMERCIO DEL COMUNE DI UGENTO;
- DISTRETTO URBANO DEL COMMERCIO “SUD SALENTO”;
- PROGETTO SPIAGGE SICURE;
- ZONA INDUSTRIALE;
- ZONA ARTIGIANALE;
- PROGETTO DENOMINATO “COMUNITÀ IN MOVIMENTO”;
- SVILUPPO BANDA ULTRA LARGA;
- VALORIZZAZIONE DELL'ARTIGIANATO;
- SOSTEGNO ALLE IMPRESE;
- IL PROGETTO “MIP – MI METTO IN PROPRIO”;
- SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E DELLE AZIENDE NEI LUOGHI DI LAVORO.

### **15. MISSIONE N. 15: POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE**

#### **PROFESSIONALE Linee di Azione**

- LO SPORTELLINO INFORMATIVO E LAVORO;
- IL CPIA;
- ENTI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE;
- SINERGIA CON L'“ISTITUTO TECNICO SUPERIORE REGIONALE DELLA

**PUGLIA PER L'INDUSTRIA DELL'OSPITALITÀ E DEL TURISMO  
ALLARGATO" (ITS);**

- **IMPRESE;**
- **DIFFUSIONE DEL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE.**

**16. MISSIONE N. 16: AGRICOLTURA, POLITICHE**

**AGROALIMENTARI E PESCA Linee di Azione**

- **INTERVENTI FINALIZZATI AL RILANCIO DELL'AGRICOLTURA;**
- **PESCA.**

**17. MISSIONE N. 17: ENERGIA E DIVERSIFICAZIONE DELLE**

**FONTI ENERGETICHE Linee di Azione**

- **ADESIONE AL PATTO DEI SINDACI INTEGRATO PER IL CLIMA E L'ENERGIA (PAESC);**
- **EFFICIENTAMENTO ENERGETICO DEGLI ISTITUTI SCOLASTICI E DELLA PUBBLICA ILLUMINAZIONE;**
- **RISPARMIO ENERGETICO;**
- **REALIZZAZIONE DI PUNTI E STAZIONI DI RICARICA DI VEICOLI ELETTRICI;**
- **ISTITUZIONE DI UNA COMUNITÀ ENERGETICA TRA I SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI FACENTI PARTE DELLA "DESTINAZIONE TURISTICA SUD SALENTO".**

## Obiettivi di Sviluppo Sostenibile Agenda 2030 e Obiettivi Strategici dell'Ente

In un'ottica di valore pubblico, uno dei principali riferimenti è inoltre costituito dagli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

Sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile Sustainable Development Goals, SDGs – inquadrati all'interno di un programma d'azione più vasto costituito da 169 target o traguardi, ad essi associati, da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e cultura. I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.

In tale ambito quindi, gli indirizzi strategici dell'ente e gli specifici obiettivi strategici aventi un orizzonte pari a quelli del mandato amministrativo, sono stati associati, laddove pertinente, anche ai 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) dell'Agenda 2030. Periodicamente, quindi, l'Istituto presenta un aggiornamento e un ampliamento delle disaggregazioni delle misure statistiche utili al monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Ogni anno l'Istat pubblica il Rapporto sugli SDGs. Le misure statistiche diffuse sono 367 (di cui 338 differenti) per 138 indicatori UN-IAEG-SDGs. Rispetto alla diffusione di agosto 2021, sono state aggiornate 135 misure statistiche e introdotte 12 nuove misure.



## Missioni del PNRR e Obiettivi Strategici dell'Ente

Un'ulteriore connessione degli indirizzi e obiettivi strategici è quella con il Piano nazionale di Ripresa e resilienza che orienta l'azione dell'amministrazione sempre in un'ottica di valore pubblico. Il Piano si sviluppa infatti intorno a tre assi strategici condivisi a livello europeo – digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica, inclusione sociale – e si articola in 16 Componenti, raggruppate in sei Missioni: Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura e Turismo; Rivoluzione Verde e Transizione Ecologica; Infrastrutture per una Mobilità Sostenibile; Istruzione e Ricerca; Inclusione e Coesione; Salute. Le Componenti sono aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da Investimenti e Riforme.

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

 <b>M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
<b>Totale Missione 1</b>	<b>40,32</b>	<b>0,80</b>	<b>8,74</b>	<b>49,86</b>
 <b>M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITÀ SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
<b>Totale Missione 2</b>	<b>59,47</b>	<b>1,31</b>	<b>9,16</b>	<b>69,94</b>
 <b>M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
<b>Totale Missione 3</b>	<b>25,40</b>	<b>0,00</b>	<b>6,06</b>	<b>31,46</b>
 <b>M4. ISTRUZIONE E RICERCA</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
<b>Totale Missione 4</b>	<b>30,88</b>	<b>1,93</b>	<b>1,00</b>	<b>33,81</b>
 <b>M5. INCLUSIONE E COESIONE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
<b>Totale Missione 5</b>	<b>19,81</b>	<b>7,25</b>	<b>2,77</b>	<b>29,83</b>
 <b>M6. SALUTE</b>	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
<b>Totale Missione 6</b>	<b>15,63</b>	<b>1,71</b>	<b>2,89</b>	<b>20,23</b>
<b>TOTALE</b>	<b>191,50</b>	<b>13,00</b>	<b>30,62</b>	<b>235,12</b>

*Relativamente alle scelte di Governance locale del PNRR, l'Ente si riserva l'eventuale istituzione di una apposita Cabina di Regia (come di seguito rappresentata) per la gestione delle risorse derivanti dal PNRR. Per le misure specifiche di trattamento del rischio di corruzione si rinvia alla sottosezione 02.03.*

## Governance locale del PNRR



## **Dimensione del BES e Politiche dell'Ente**

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

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

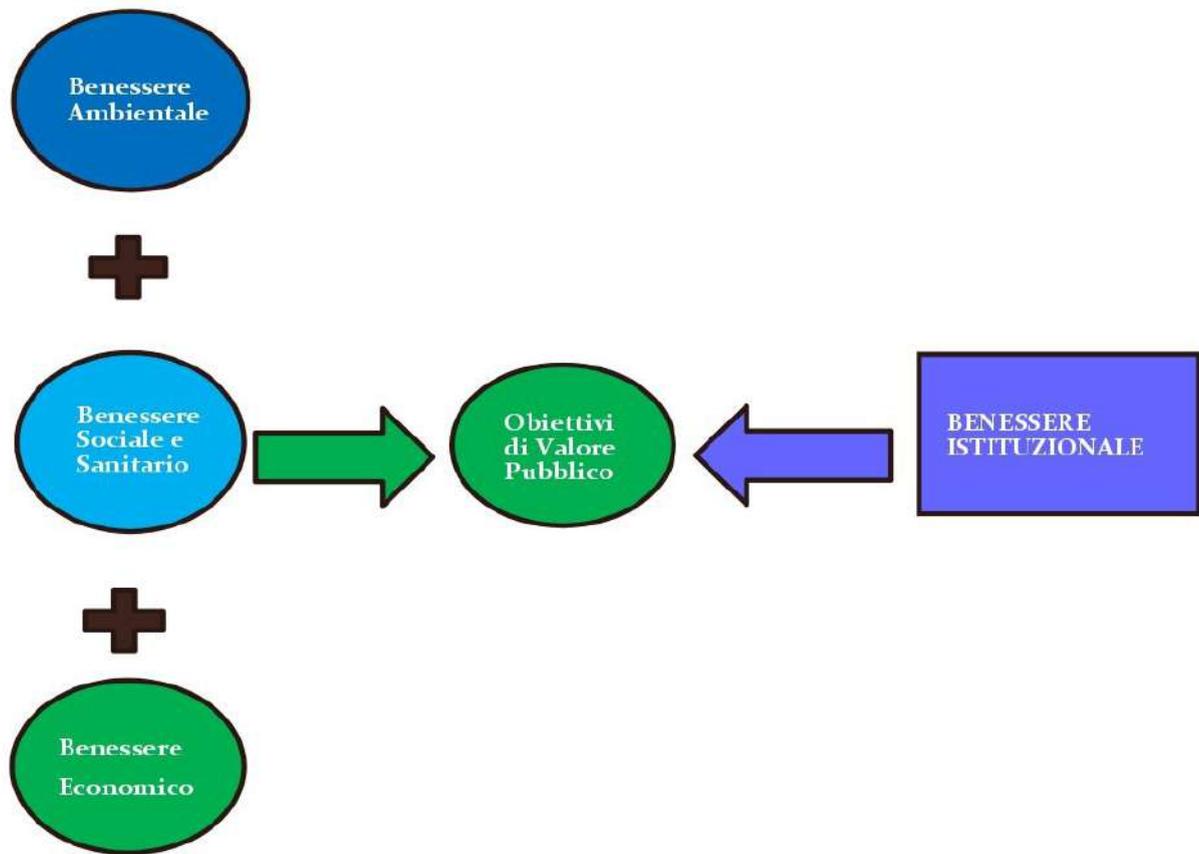
Il set di indicatori proposto da Istat, che illustrano i 12 domini rilevanti per la misura del benessere, è aggiornato e commentato annualmente nel Rapporto BES. Per ogni dominio, Istat fornisce un set specifico di indicatori a livello nazionale e regionale. Nel 2020 il set di indicatori è stato ampliato a 152 rispetto ai 130 delle precedenti edizioni, con una profonda revisione che tiene conto delle trasformazioni che hanno caratterizzato la società italiana nell'ultimo decennio, incluse quelle legate al diffondersi della pandemia da COVID-19.

I domini sono i seguenti:

- 1. Salute**
- 2. Istruzione e formazione**
- 3. Lavoro e conciliazione tempi di vita**
- 4. Benessere economico**
- 5. Relazioni sociali**
- 6. Politica e istituzioni**
- 7. Sicurezza**
- 8. Benessere soggettivo**
- 9. Paesaggio e patrimonio culturale**
- 10. Ambiente**
- 11. Innovazione, ricerca e creatività**
- 12. Qualità dei servizi**

Inoltre, per approfondire le conoscenze sulla distribuzione del benessere nelle diverse aree del Paese, e valutare più accuratamente le disuguaglianze territoriali, l'Istat pubblica un sistema di indicatori sub-regionali (provinciale) coerenti con il framework BES adottato per il livello nazionale. Il BES dei territori è stato messo a punto per approfondire i bisogni informativi specifici di Comuni, Province e Città metropolitane e condividere l'impianto teorico. I sistemi di indicatori BES e BES dei territori condividono un nucleo di indicatori comuni e pienamente armonizzati. A questi si aggiungono, nel BES dei territori, misure statistiche ulteriori che coprono aspetti del concetto di benessere particolarmente rilevanti in una prospettiva di analisi territoriale, anche in relazione alle funzioni degli Enti Locali.

## Le quattro dimensioni del benessere equo sostenibile



## Le 12 Dimensioni del Benessere Equo e Sostenibile nella Regione Puglia e nella Provincia di Lecce gli Obiettivi di Valore Pubblico del Comune di Ugento

Gli indicatori statistici inseriti nell'edizione 2022 del BES per la Provincia di Lecce (riferiti all'anno 2021), sono articolati nei seguenti domini: Salute; Istruzione e formazione; Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; Benessere economico; Relazioni sociali; Politica e istituzioni; Sicurezza; Paesaggio e patrimonio culturale; Ambiente; Innovazione, ricerca e creatività; Qualità dei servizi.

Riportiamo di seguito alcuni profili strutturali inerenti alla Regione Puglia (individuati su tre Aree Tematiche: Economia, Popolazione e Territorio) che, pur avendo come Focus l'Area Metropolitana di Bari, sono comunque rappresentativi di tutte le 6 aree provinciali della Puglia e, infine, gli Indicatori per tema a livello territoriale che mettono in rapporto i valori registrati dalla Regione Puglia con i valori medi nazionali e **gli Obiettivi di Valore Pubblico che l'Ente si propone per l'anno 2023.**



### Indicatori di profilo strutturale

1. Seleziona un'area tematica...

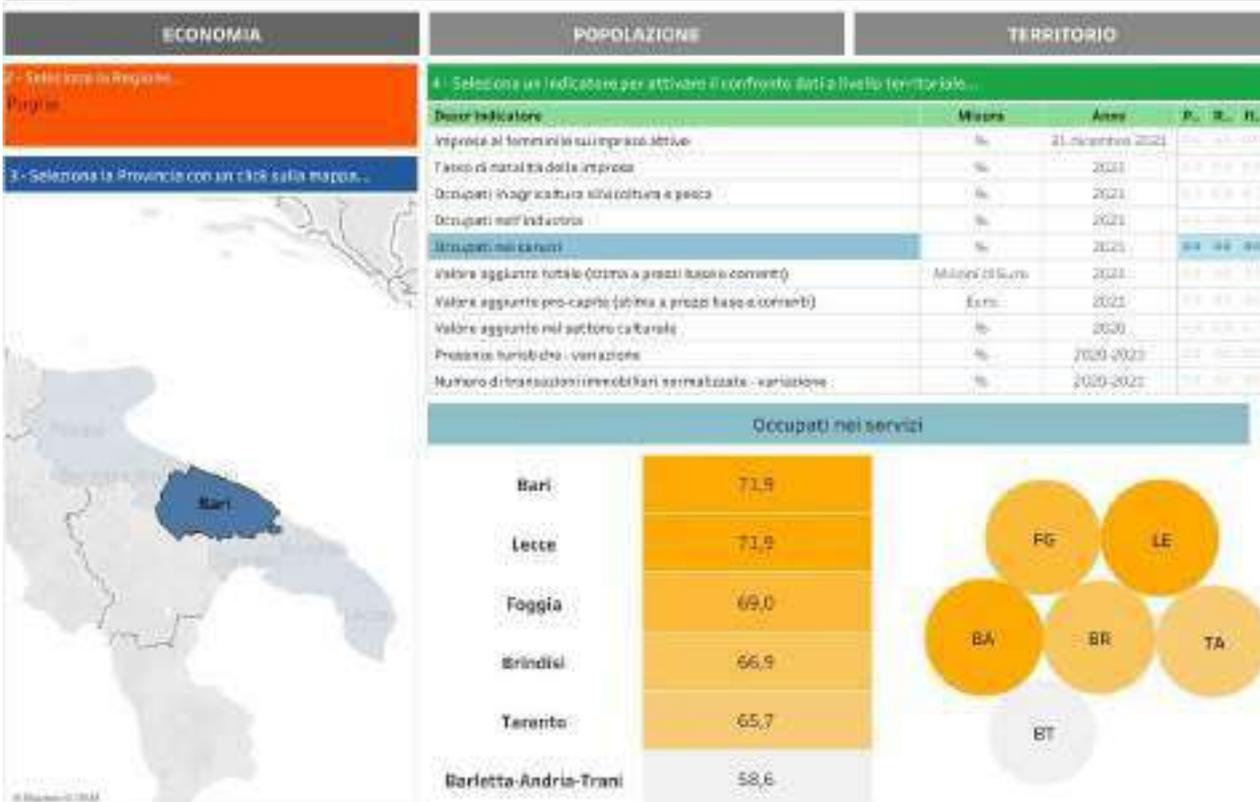
ECONOMIA	POPOLAZIONE	TERRITORIO																																												
2. Seleziona la Regione... Puglia	4. Seleziona un indicatore per attivare il confronto dati a livello territoriale...																																													
3. Seleziona la Provincia con un click sulla mappa...																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Descr. Indicatore</th> <th>Misura</th> <th>Anno</th> <th>P., R., It.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Imprese al femminile su imprese attive</td> <td>%</td> <td>31 dicembre 2021</td> <td>22 22 22</td> </tr> <tr> <td>Tasso di mortalità delle imprese</td> <td>%</td> <td>2021</td> <td>18 18 18</td> </tr> <tr> <td>Disoccupati in agricoltura silvicoltura e pesca</td> <td>%</td> <td>2021</td> <td>12 12 12</td> </tr> <tr> <td><b>Occupati nell'industria</b></td> <td>%</td> <td>2021</td> <td><b>21 21 21</b></td> </tr> <tr> <td>Disoccupati nei servizi</td> <td>%</td> <td>2021</td> <td>28 28 28</td> </tr> <tr> <td>Valore aggiunto totale (stima a prezzi base e correnti)</td> <td>Miliardi Euro</td> <td>2021</td> <td>20 20 20</td> </tr> <tr> <td>Valore aggiunto pro-capite (stima a prezzi base e correnti)</td> <td>Euro</td> <td>2021</td> <td>22 22 22</td> </tr> <tr> <td>Valore aggiunto nel settore culturale</td> <td>%</td> <td>2020</td> <td>15 15 15</td> </tr> <tr> <td>Presenze turistiche - variazione</td> <td>%</td> <td>2020-2021</td> <td>28 28 28</td> </tr> <tr> <td>Numero di transazioni immobiliari realizzate - variazione</td> <td>%</td> <td>2020-2021</td> <td>22 22 22</td> </tr> </tbody> </table>			Descr. Indicatore	Misura	Anno	P., R., It.	Imprese al femminile su imprese attive	%	31 dicembre 2021	22 22 22	Tasso di mortalità delle imprese	%	2021	18 18 18	Disoccupati in agricoltura silvicoltura e pesca	%	2021	12 12 12	<b>Occupati nell'industria</b>	%	2021	<b>21 21 21</b>	Disoccupati nei servizi	%	2021	28 28 28	Valore aggiunto totale (stima a prezzi base e correnti)	Miliardi Euro	2021	20 20 20	Valore aggiunto pro-capite (stima a prezzi base e correnti)	Euro	2021	22 22 22	Valore aggiunto nel settore culturale	%	2020	15 15 15	Presenze turistiche - variazione	%	2020-2021	28 28 28	Numero di transazioni immobiliari realizzate - variazione	%	2020-2021	22 22 22
Descr. Indicatore	Misura	Anno	P., R., It.																																											
Imprese al femminile su imprese attive	%	31 dicembre 2021	22 22 22																																											
Tasso di mortalità delle imprese	%	2021	18 18 18																																											
Disoccupati in agricoltura silvicoltura e pesca	%	2021	12 12 12																																											
<b>Occupati nell'industria</b>	%	2021	<b>21 21 21</b>																																											
Disoccupati nei servizi	%	2021	28 28 28																																											
Valore aggiunto totale (stima a prezzi base e correnti)	Miliardi Euro	2021	20 20 20																																											
Valore aggiunto pro-capite (stima a prezzi base e correnti)	Euro	2021	22 22 22																																											
Valore aggiunto nel settore culturale	%	2020	15 15 15																																											
Presenze turistiche - variazione	%	2020-2021	28 28 28																																											
Numero di transazioni immobiliari realizzate - variazione	%	2020-2021	22 22 22																																											
<p>Occupati nell'industria</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Barletta-Andria-Trani</td> <td>25,3</td> </tr> <tr> <td>Lecco</td> <td>22,9</td> </tr> <tr> <td>Bari</td> <td>22,4</td> </tr> <tr> <td>Taranto</td> <td>21,1</td> </tr> <tr> <td>Foggia</td> <td>20,9</td> </tr> <tr> <td>Brindisi</td> <td>20,7</td> </tr> </tbody> </table>			Barletta-Andria-Trani	25,3	Lecco	22,9	Bari	22,4	Taranto	21,1	Foggia	20,9	Brindisi	20,7																																
Barletta-Andria-Trani	25,3																																													
Lecco	22,9																																													
Bari	22,4																																													
Taranto	21,1																																													
Foggia	20,9																																													
Brindisi	20,7																																													

Map of Italy highlighting the Puglia region and the Bari province.

Diagram showing bubbles for provinces: FG, LE, BA, BR, TA, BT.

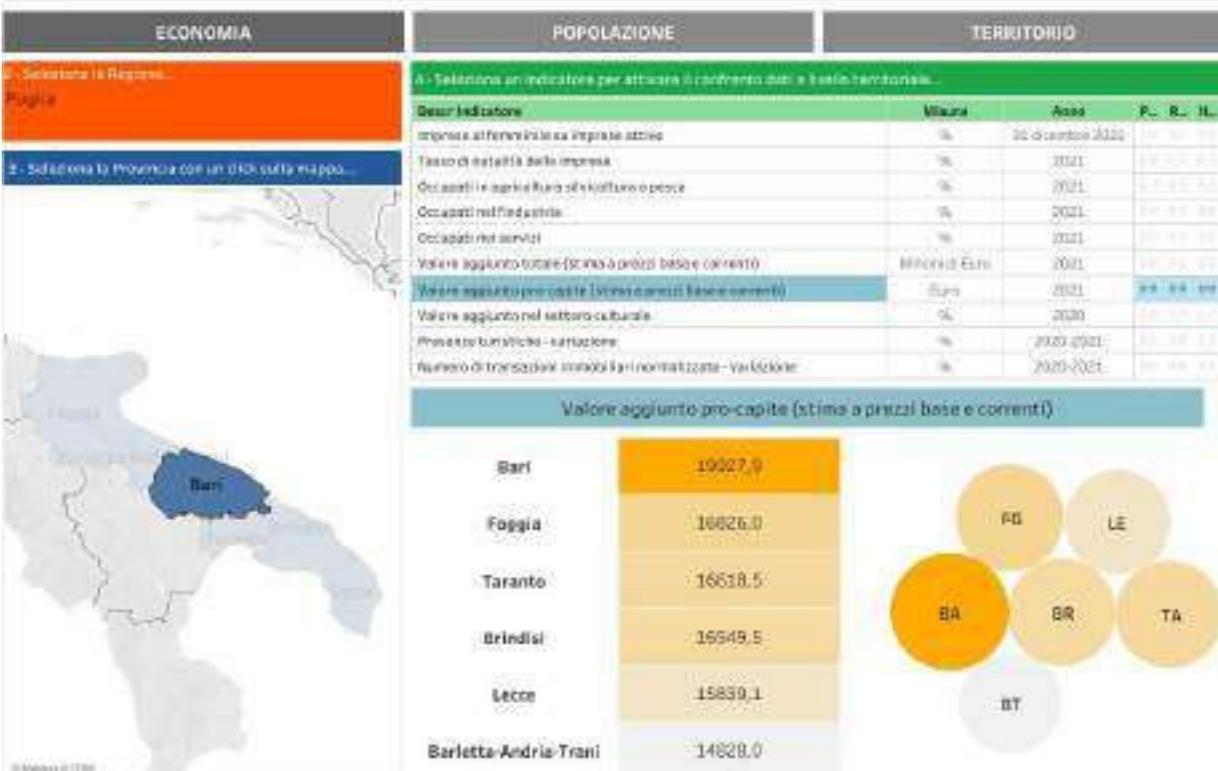
# Indicatori di profilo strutturale

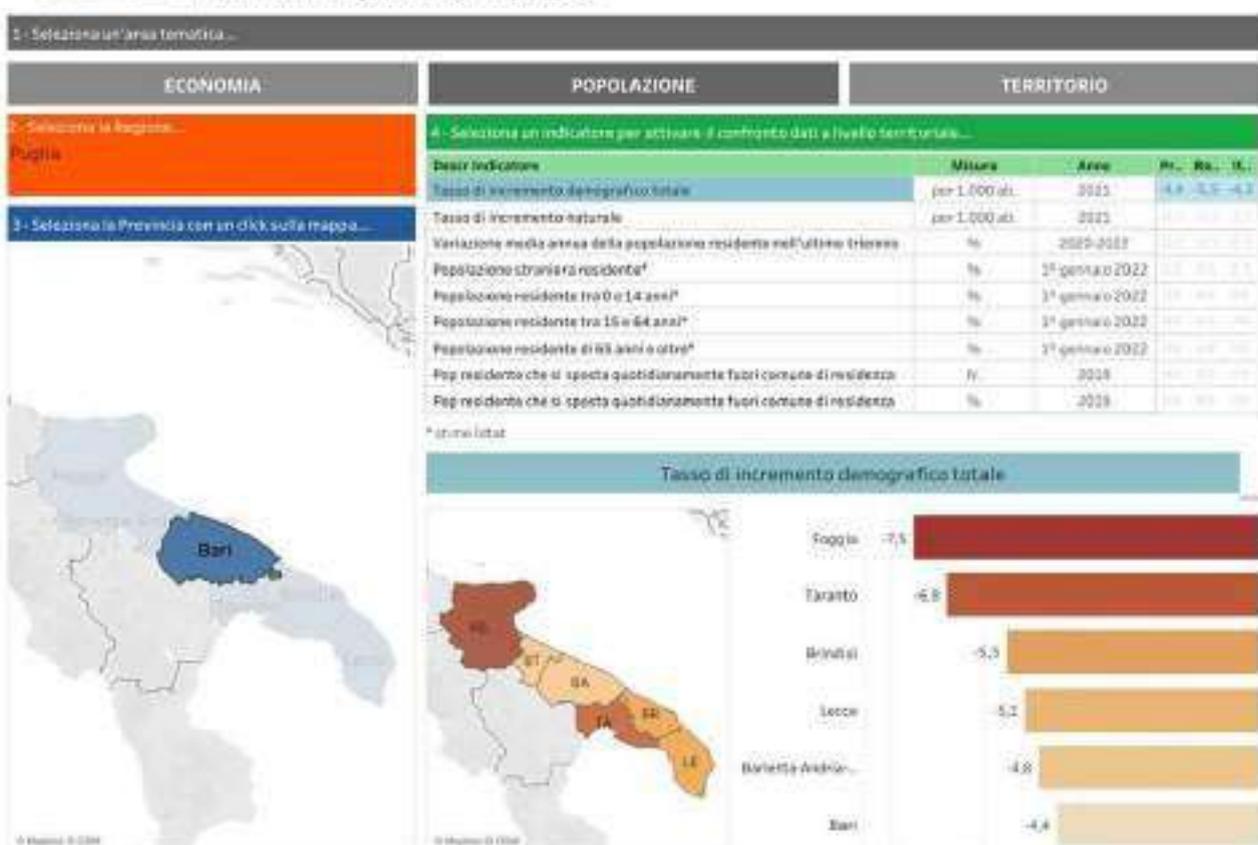
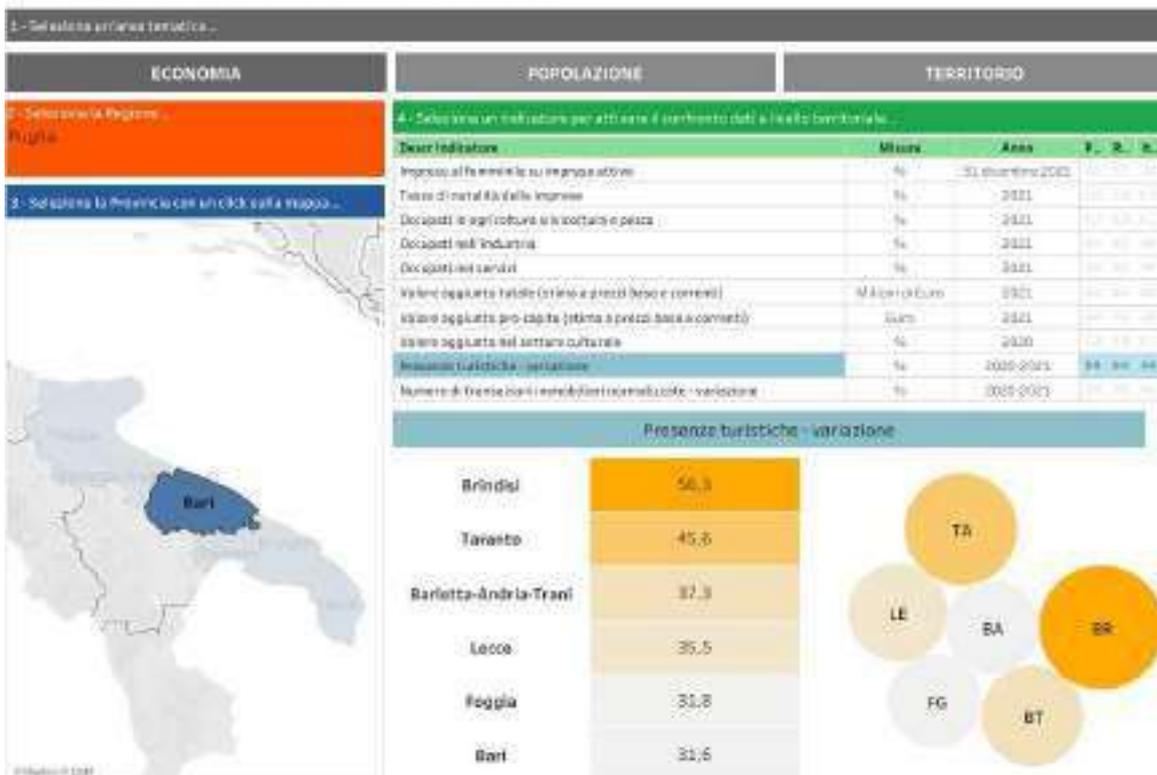
1. Seleziona un'area territoriale...



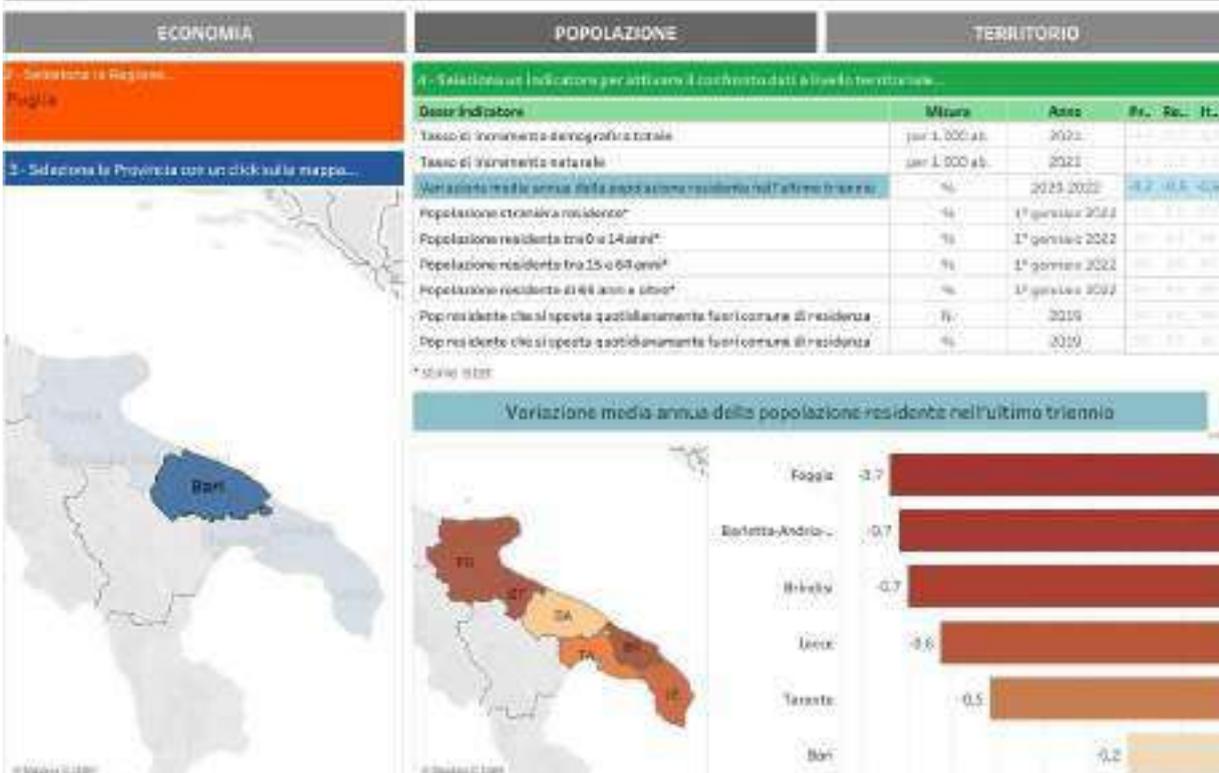
# Indicatori di profilo strutturale

1. Seleziona un'area territoriale...

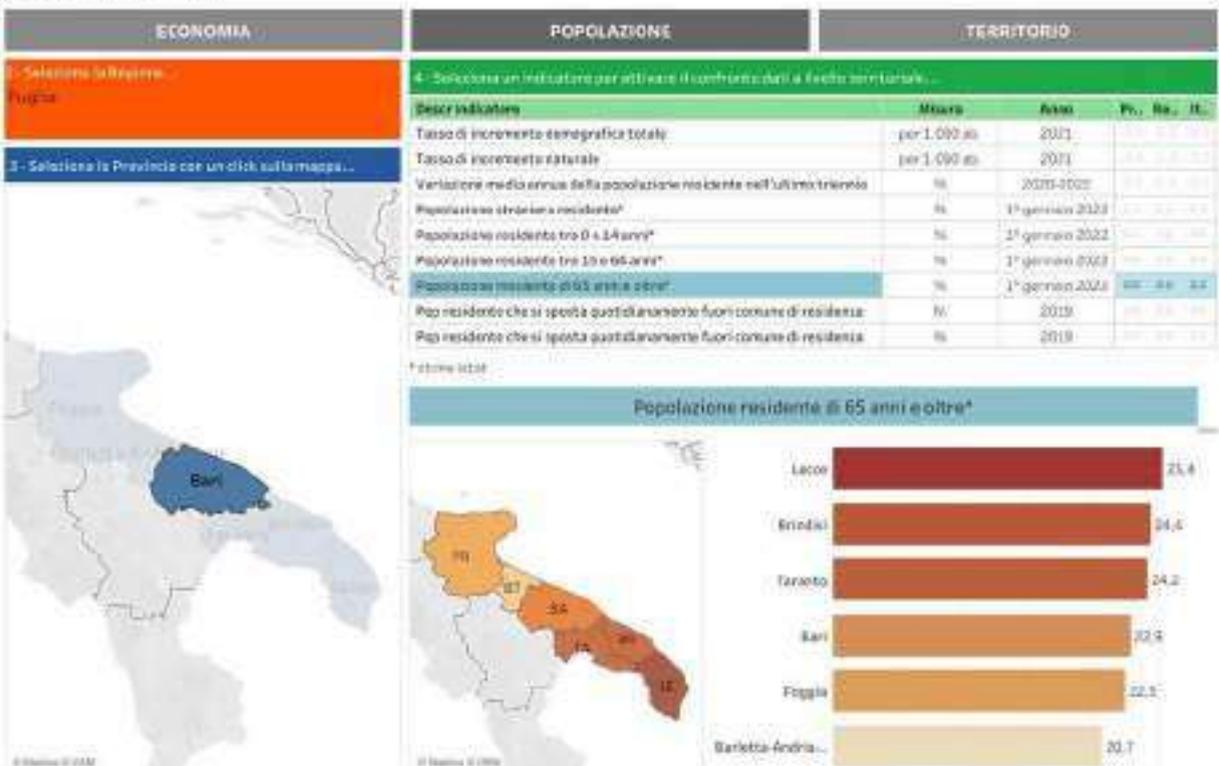


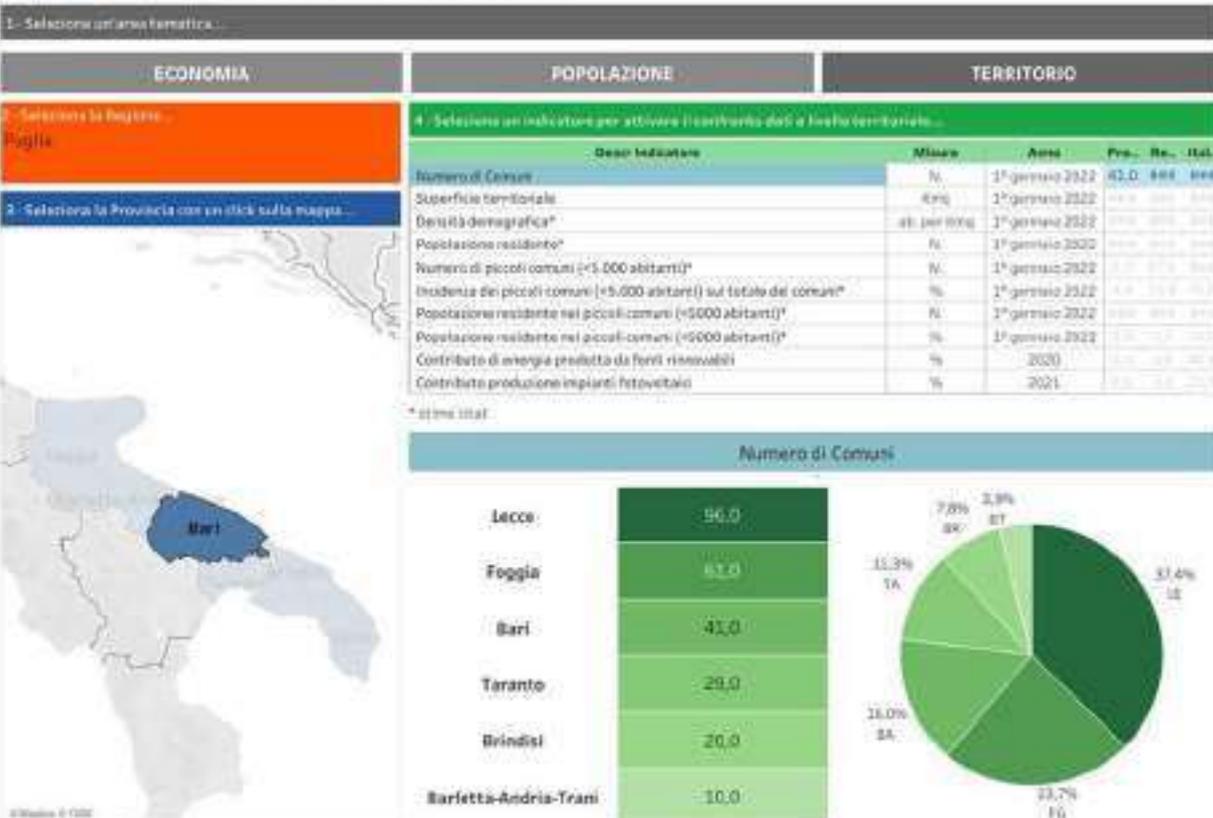
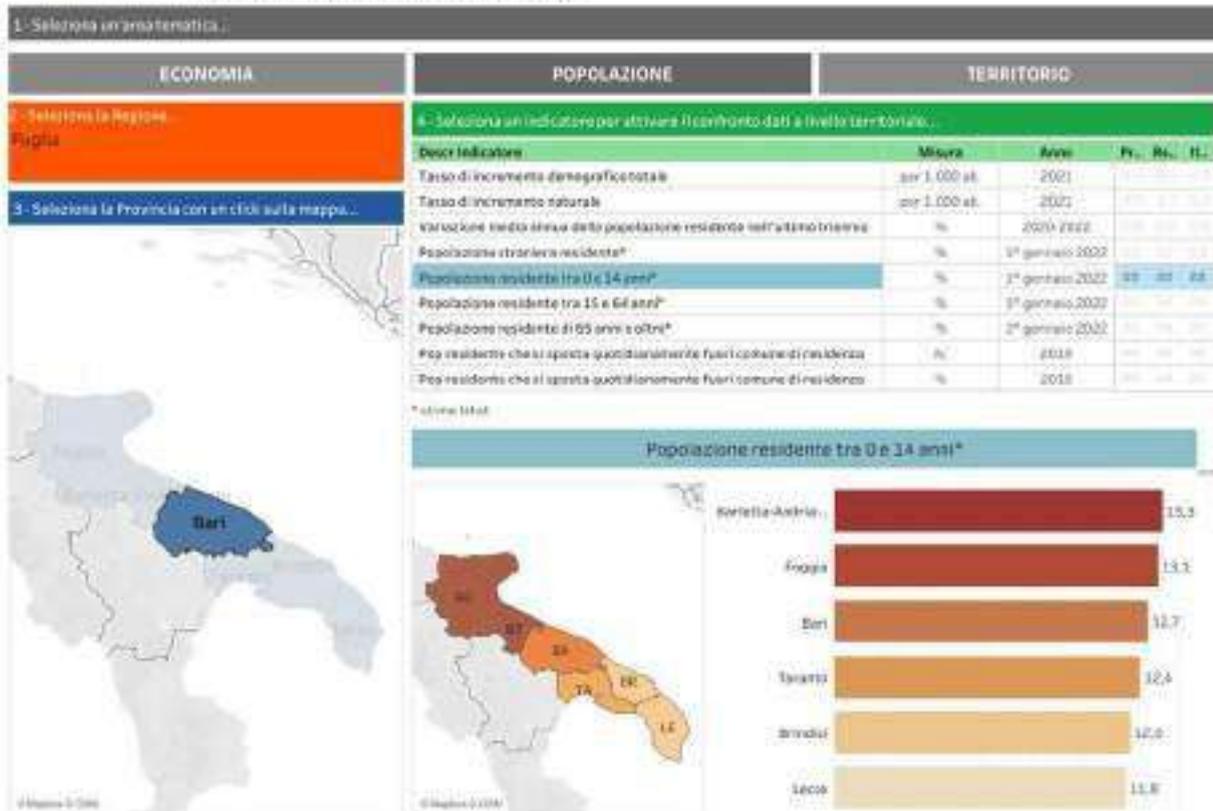


1 - Seleziona un'area tematica...



1 - Seleziona un'area tematica...





## *Gli Obiettivi di Valore Pubblico del Comune di Ugento inseriti nella dimensione del Benessere Equo e Sostenibile (BES)*

Negli ultimi Tre anni la pandemia da COVID-19 e la guerra in Ucraina (con le conseguenze che essa ha provocato in tutto il mondo) hanno profondamente cambiato molti aspetti della vita quotidiana degli individui, delle famiglie, dell'organizzazione della società e del mondo del lavoro determinando nuovi assetti e continui cambiamenti che, di volta in volta, hanno avuto effetti sul piano della salute, dell'istruzione, del lavoro, dell'ambiente e dei servizi e, in ultima analisi, sul benessere degli individui.

Anche in questa situazione, però, il Rapporto BES è un ritratto in profondità dello stato del Paese, disegnato con cura dalla statistica ufficiale attraverso la lente del benessere dei cittadini.

Il benessere è, o dovrebbe essere, l'obiettivo finale delle politiche pubbliche.

Un traguardo impegnativo, a volte arduo, soprattutto quando le circostanze sono avverse: per una pandemia devastante, per la crisi ambientale, per le minacce alla pace in Europa.

Nato in continuità con le esperienze dell'autorevole Commissione Stiglitz-Sen-Fitoussi del 2009, dei programmi Beyond GDP di Eurostat e Better Life Index dell'OCSE, come progetto largamente partecipato, il BES, con i suoi indicatori sull'Italia, oggi arrivati alla considerevole cifra di 153, rappresenta uno strumento fine ed esaustivo di misurazione del grado con cui le politiche producono, in concreto, cambiamenti sulla vita delle persone.

I dati sono organizzati, come già detto, nei grandi domini della salute, dell'istruzione e formazione, del lavoro, del benessere economico, delle relazioni sociali, della politica e delle istituzioni, della sicurezza, del benessere soggettivo, del paesaggio e del patrimonio culturale, dell'ambiente, dell'innovazione, ricerca e creatività, della qualità dei servizi.

Il progetto BES, che ha portato il Paese a disporre di un sistema di misure del progresso reale in continua evoluzione, articolate per fasce di età, per genere, per territori sempre più dettagliati, per titolo di studio, permette di dare risposte puntuali e di insieme alla domanda, semplice e al tempo stesso difficilissima, "Come va la vita, in Italia?".

Soprattutto, permette di mettere in luce le aree dove si manifestano diseguaglianze e consente di individuare i gruppi più svantaggiati, indirizzando su solide evidenze la domanda di politiche mirate.

Il quadro di insieme è composito, ed è ancora adombrato dalla pandemia, sia sotto il profilo demografico, sia ancora ambientale, con la riduzione delle emissioni di CO2 conseguente alle prolungate chiusure di attività economiche e l'attenuarsi dell'inquinamento da PM2,5, che rimane, tuttavia, elevato e senza miglioramenti apprezzabili.

## Indichiamo di seguito gli Obiettivi di Valore Pubblico che l'Ente intende conseguire nell'anno 2025

### Dominio Istruzione e formazione

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Bambini di 0-2 anni iscritti al nido	29,6	22,2	28	7,4	1,6	2020	+	Valori percentuali
2 Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	42,7	47,1	39,2	-4,4	3,5	2021	-	Valori percentuali
3 Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	50	57	45,2	-7	4,8	2021	-	Valori percentuali
4 Competenze digitali elevate	18	17,2	22	0,8	-4	2019	+	Valori percentuali
5 Fruizione delle biblioteche	3,4	3,8	7,4	-0,4	-4	2021	+	Valori percentuali
6 Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	30,6	32,2	23,1	-1,6	7,5	2021	-	Valori percentuali
7 Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)	19,1	20,7	26,8	-1,6	-7,7	2021	+	Valori percentuali
8 Lettura di libri e quotidiani	24,6	25,7	36,6	-1,1	-12	2021	+	Valori percentuali
9 Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni	99	98,9	95,9	0,1	3,1	2020	+	Valori percentuali
10 Partecipazione alla formazione continua	7,4	7,8	9,9	-0,4	-2,5	2021	+	Valori percentuali
11 Partecipazione culturale fuori casa	5	5,4	8,3	-0,4	-3,3	2021	+	Valori percentuali
12 Passaggio all'università	50,2	47,5	51,4	2,7	-1,2	2019	+	Tasso specifico di coorte
13 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno	1,57	1,52	1,61	0,05	-0,04	2019	+	Per 1.000 residenti di 20-29 anni
14 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	51,7	54,5	62,7	-2,8	-11	2021	+	Valori percentuali
15 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	17,6	16,6	12,7	1	4,9	2021	-	Valori percentuali

Tipo indicatori	N indicatori	PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
		Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	15	8 (53,3%)	2 (13,3%)	7 (46,7%)	7 (46,7%)	7 (46,7%)
Tot. di genere femminile	11	6 (54,5%)	0	7 (63,6%)	7 (63,6%)	6 (54,5%)

Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *aumentare il grado di soddisfazione della domanda potenziale di partecipazione al sistema scolastico per i bambini di 4- 5 anni*, che, relativamente all'anno scolastico 2025 – 2026 non dovrà essere inferiore al 100% (Bambini 4-5 anni Iscritti alle Scuole Materne/Nr totale Bambini 4-5 anni residenti nel Comune).

## Dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Dipendenti con bassa paga	17,6	15,3	10,1	2,3	7,5	2020	-	Valori percentuali
2 Occupati (15-64 anni) che svolgono più di 60 ore settimanali di lavoro retribuito e/o familiare	45,1	45,6	49,6	-0,5	-4,5	2014	-	Valori percentuali
3 Occupati che lavorano da casa	9,7	10,5	14,8	-0,8	-5,1	2021	+	Valori percentuali
4 Occupati in lavori a termine da almeno 5 anni	25,4	23,8	17,5	1,6	7,9	2021	-	Valori percentuali
5 Occupati non regolari	15,9	17,5	12,6	-1,6	3,3	2019	-	Valori percentuali
6 Occupati sovrastruiti	23,8	25,3	25,8	-1,5	-2	2021	-	Valori percentuali
7 Part time involontario	14,2	14,8	11,3	-0,6	2,9	2021	-	Valori percentuali
8 Percezione di insicurezza dell'occupazione	8,4	8,1	5,7	0,3	2,7	2021	-	Valori percentuali
9 Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli	64,5	65,2	73	-0,7	-8,5	2021	-	Valori percentuali
10 Soddisfazione per il lavoro svolto	47,7	44	49,9	3,7	-2,2	2021	+	Per 100 occupati
11 Tasso di infortuni mortali e inabilità permanente	12	13,2	10,8	-1,2	1,2	2019	-	Per 10.000 occupati
12 Tasso di mancata partecipazione al lavoro	30,1	33,5	19,4	-3,4	10,7	2021	-	Valori percentuali
13 Tasso di occupazione (20-64 anni)	50,5	48,5	62,7	2	-12,2	2021	+	Valori percentuali
14 Trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili	12,8	15,8	22,4	-3	-9,6	2020	+	Valori percentuali

Tipo indicatori	N indicatori	PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
		Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	14	9 (64,3%)	3 (21,4%)	8 (57,1%)	12 (85,7%)	11 (78,6%)
Tot. di genere femminile	12	6 (50%)	1 (8,3%)	6 (50%)	11 (91,7%)	9 (75%)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento **intende favorire la trasformazione da lavoro instabile a lavoro stabile, procedendo, nel corso dell'anno, alla stabilizzazione** (ad orario aumentato/pieno) **di tutti i lavoratori a tempo parziale e/o determinato** che attualmente prestano la loro opera presso il Comune stesso.

## Dominio Benessere economico

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Bassa intensità di lavoro	13,8	19,2	11	-5,4	2,8	2020	-	Valori percentuali
2 Disuguaglianza del reddito netto (s80/s20)	5,4	6,7	5,7	-1,3	-0,3	2019	-	Numero puro - rapporto tra redditi
3 Grande difficoltà ad arrivare a fine mese	8,6	17,4	9	-8,8	-0,4	2020	-	Valori percentuali
4 Grave deprivazione abitativa	6	7,5	6,1	-1,5	-0,1	2020	-	Valori percentuali
5 Grave deprivazione materiale	10,4	10,1	5,9	0,3	4,5	2020	-	Valori percentuali
6 Reddito disponibile lordo pro capite	14.620,2	14.328,9	18.804,5	291,3	-4.184,3	2020	+	Euro (prezzi correnti)
7 Rischio di povertà	25,9	34,1	20	-8,2	5,9	2020	-	Valori percentuali
8 Situazione economica della famiglia	30,8	31,1	30,6	-0,3	0,2	2021	-	Valori percentuali
9 Sovraccarico del costo dell'abitazione	9,1	9,5	7,2	-0,4	1,9	2020	-	Valori percentuali

		PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
Tipo indicatori	N indicatori	Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Tot. di genere femminile	9	8 (88,9%)	3 (33,3%)	5 (55,6%)	4 (44,4%)	4 (44,4%)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *intervenire con decisione per evitare che aumenti la percentuale di famiglie residenti a rischio di povertà e per evitare che cresca ulteriormente il livello di famiglie considerate in grave deprivazione materiale e/o abitativa*. A tal fine procederà nel corso dell'anno, previa una esperita ricognizione dei bisogni sociali preminenti che si agitano nella collettività amministrata, a disporre interventi mirati a sostegno dei nuclei familiari in grave sofferenza e disagio economico e sociale.

### Indicatori:

- Realizzazione (entro il 30/08/2025) di specifica ricognizione dei “Bisogni Sociali”;
- Grado di intervento a sostegno di famiglie in condizione di emarginazione economica. Sociale ed abitativa (Nr di Famiglie destinatarie di interventi di sostegno economico, abitativo e sociale/Nr Totale Famiglie residenti nel Comune x 100) – **Target: > 2,0%**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Individuare un target meglio definito di Turismo da promuovere.

**Indicatore:** Formulazione e presentazione all'Organo di Governo di specifico Report sul Turismo da promuovere.

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Arricchire il bagaglio esperienziale del turista “ospite”.

**Indicatore:** Nr Totale annuo delle nuove “Esperienze” offerte al turista “ospite”.

## Dominio Relazioni Sociali

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Attività di volontariato	5,1	4,9	7,3	0,2	-2,2	2021	+	Valori percentuali
2 Fiducia generalizzata	20,1	21,5	25,5	-1,4	-5,4	2021	+	Valori percentuali
3 Finanziamento delle associazioni	7,8	6,8	12	1	-4,2	2021	+	Valori percentuali
4 Organizzazioni non profit	47,8	48,9	60,7	-1,1	-12,9	2019	+	Per 10.000 abitanti
5 Partecipazione civica e politica	55,7	55,6	64,9	0,1	-9,2	2021	+	Valori percentuali
6 Partecipazione sociale	11,9	10,7	14,6	1,2	-2,7	2021	+	Valori percentuali
7 Persone su cui contare	78,4	78,6	80,4	-0,2	-2	2021	+	Valori percentuali
8 Soddisfazione per le relazioni amicali	12,9	16	18,7	-3,1	-5,8	2021	+	Valori percentuali
9 Soddisfazione per le relazioni familiari	21,5	26,5	31,6	-5	-10,1	2021	+	Valori percentuali

		PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
Tipo indicatori	N indicatori	Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	9	4 (44,4%)	0	3 (33,3%)	3 (33,3%)	3 (33,3%)
Tot. di genere femminile	8	3 (37,5%)	0	3 (37,5%)	3 (37,5%)	2 (25%)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *intervenire con forza per aumentare il livello della partecipazione sociale, civica e politica dei cittadini alla vita della comunità cittadina*. A tal fine procederà nel corso dell'anno ad organizzare nella locale Biblioteca Comunale (o in altro contenitore adatto all'uso) incontri/confronti sui diversi temi che potrebbero interessare l'intera comunità e, in primis, principalmente i giovani di Ugento (Lavoro, Ambiente, Scuola, Professioni, ecc.).

**Indicatori:** Nr di Incontri/Confronti organizzati in Biblioteca sui temi di cui sopra.

**Target:** > 3

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende, inoltre, *favorire, sostenere ed accrescere la presenza e le attività di Volontariato e delle Organizzazioni non profit*.

**Indicatori:** Nr di Incontri organizzati con le Associazioni di Volontariato e Non Profit per comprendere ed assicurare loro sostegno e sviluppo delle attività esercite.

**Target:** > 2

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende, ancora, *favorire, sostenere ed accrescere i propri interventi per la realizzazione di una completa parità di genere. Pertanto promuoverà nel corso dell'anno 2025 iniziative/eventi che contribuiscano a ridurre i fenomeni discriminatori*.

**Indicatori:** Nr Totale annuo delle iniziative sviluppate per favorire la parità di genere.

**Target:** > 2.

## Dominio Politica e istituzioni

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Affollamento degli istituti di pena	129,3	101,7	106,5	27,6	22,8	2021	-	Valori percentuali
2 Donne e rappresentanza politica a livello locale	13,7	16,7	22,3	-3	-8,6	2021	+	Valori percentuali
3 Donne e rappresentanza politica in Parlamento	41,3	37,4	35,4	3,9	5,9	2018	+	Valori percentuali
4 Durata dei procedimenti civili	596	598	426	-2	170	2021	-	Numero di giorni
5 Età media dei parlamentari italiani	44,5	46,2	47,6	-1,7	-3,1	2018	-	Età media
6 Fiducia nei partiti	3,6	3,4	3,3	0,2	0,3	2021	+	Valore medio
7 Fiducia nel Parlamento italiano	4,7	4,7	4,6	0	0,1	2021	+	Valore medio
8 Fiducia nel sistema giudiziario	5	5,1	4,8	-0,1	0,2	2021	+	Valore medio
9 Fiducia nelle Forze dell'ordine e nei Vigili del fuoco	7,2	7,3	7,5	-0,1	-0,3	2021	+	Valore medio
10 Partecipazione elettorale	49,8	44,7	56,1	5,1	-6,3	2019	+	Valori percentuali

Tipo indicatori	N indicatori	PUGLIA		PUGLIA		MEZZOGIORNO	ITALIA
		Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	
Totale	10	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	5 (50%)	4 (40%)
Tot. di genere femminile	6	2 (33,3%)	3 (50%)	3 (50%)	2 (33,3%)	1 (16,7%)	

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende realizzare nel corso dell'anno una importante **Riorganizzazione della Struttura e dell'uso delle risorse dell'Ente**, attraverso una ottimizzazione dei processi produttivi e nell'uso delle risorse.

**A tal fine si impegna a realizzare:**

- 1) una attenta e preliminare **Ricognizione delle condizioni di salute dell'ente (organizzativa e/o tecnologica e/o formativa e/o logistica);**

**Indicatore:** Formulazione di specifico Report inerente alla dimensione ed alla qualità del Benessere in cui versa l'Ente.

- 2) uno **Sviluppo della informatizzazione e della semplificazione dei processi produttivi.**

**Indicatore:** Nr Totale annuo dei processi informatizzati e/o semplificati. (Rileva In che misura è cresciuto il livello di digitalizzazione e/o semplificazione dell'Ente).

- 3) una Migrazione del Data Center fisico esistente verso l'adozione progressiva del paradigma del “cloudcomputing”.

**Indicatore:** Indicatore SI/NO.

- 4) una prima specifica di Costi da monitorare e ridurre.

**Indicatore:** Nr totale annuo dei servizi/prodotti inseriti nella Contabilità dei Costi e misurati e monitorati ogni anno – **Target: > 10.**

- 5) un aggiornamento costante dello stock di Contenzioso esistente.

**Indicatore:** Formulazione e presentazione di report semestrale/annuale sullo stock di contenzioso in essere e sul trend di crescita/decrecita dello stesso nell'ultimo triennio.

- 6) un incremento delle risorse rinvenienti dal Titolo I e dal Titolo III (tributi ed imposte in particolare e Servizi a domanda Individuale).

**Indicatore:** Sviluppo di intensa attività ispettiva in materia di IMU seconde case, TARI, Passi carrabilied imposta di soggiorno [da effettuarsi utilizzando come driver (ad esempio) i consumi di energia elettrica].

- 7) la predisposizione di tutte le attività organizzative volte ai controlli dell'irregolarità tributaria su soggetti che esercitano attività commerciali o produttive. In particolare, accertata una situazione di inadempienza, questa è contestata al soggetto:
- se regolarizzata, anche tramite rateizzazione, l'istruttoria viene chiusa;
  - se non regolarizzata, il soggetto riceverà una diffida a regolarizzare entro 60 giorni, decorsi negativamente i quali scatterà la sospensione della licenza – autorizzazione.

**Indicatore:** Attivazione dei controlli urgenti sul 100% di richieste dai settori entro 5 giorni.

- 8) la escussione di polizze fideiussorie relative a convenzioni urbanistiche non rispettate.

**Indicatore:** Redazione e presentazione Report finale annuale su Convenzioni Urbanistiche non rispettate - **Target: Immediata richiesta di escussione delle polizze relative a convenzioni urbanistiche non rispettate.**

- 9) una riduzione dei costi di esercizio delle società affidatarie del servizio di Igiene Urbana e del Servizio di TPL per un importo pari almeno al 5% dei costi di esercizio dell'anno 2021.

**Indicatore:** Percentuale (%) di riduzione dei Costi di Esercizio  $[(\text{Costi Produzione 2021} - \text{Costi Produzione 2023}) / \text{Costi Produzione 2021}] \times 100$ .

- 10) una ancor maggiore legalità nell'amministrazione e iniziative ed azioni atte a promuovere una completa e soddisfacente prevenzione della corruzione, garantendo anche la puntuale applicazione delle innovazioni normative.

**Indicatore:** Redazione di un manuale per la disciplina della procedura di risarcimento danni nei confronti di terzi ai sensi degli artt. 2043, 2051 del Codice civile.

- 11) Implementazione e/o sviluppo di un "help desk informatico" dedicato al Lavoro Agile.

**Indicatore: SI/NO**

- 12) Implementazione del Protocollo Standardizzato di Accesso al Servizio di Segretariato sociale e/o ai Servizi Sociali Comunali (Accesso/Analisi/Soddisfazione e Dimissione del Bisogno).

**Indicatore: SI/NO**

## Dominio Sicurezza

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Borseggi	1	1,4	3,3	-0,4	-2,3	2021	-	Per 1.000 abitanti
2 Furti in abitazione	5,6	4,5	7,1	1,1	-1,5	2021	-	Per 1.000 famiglie
3 Omicidi volontari	0,6	0,6	0,5	0	0,1	2020	-	Per 100.000 abitanti
4 Paura di stare per subire un reato	5,8	4,9	6,4	0,9	-0,6	2016	-	Valori percentuali
5 Percezione del rischio di criminalità	22	21	20,6	1	1,4	2021	-	Valori percentuali
6 Percezione di sicurezza camminando da soli quando è buio	62,9	62,4	62,2	0,5	0,7	2021	+	Valori percentuali
7 Preoccupazione di subire una violenza sessuale	22,2	24,6	28,7	-2,4	-6,5	2016	-	Valori percentuali
8 Presenza di elementi di degrado nella zona in cui si vive	5,8	5,8	6,3	0	-0,5	2021	-	Valori percentuali
9 Rapine	0,6	0,7	0,9	-0,1	-0,3	2021	-	Per 1.000 abitanti
10 Violenza fisica sulle donne	6,8	6,9	7	-0,1	-0,2	2014	-	Valori percentuali
11 Violenza nella coppia	4,6	4,9	4,9	-0,3	-0,3	2014	-	Valori percentuali
12 Violenza sessuale sulle donne	5,3	6,5	6,4	-1,2	-1,1	2014	-	Valori percentuali

Tipo indicatori	N° indicatori	PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
		Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	12	7 (58,3%)	9 (75%)	5 (41,7)	6 (50%)	3 (25%)
Tot. di genere femminile	2	1 (50%)	2 (100%)	1 (50%)	1 (50%)	1 (50%)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *intervenire con forza per aumentare il livello della sicurezza in città*. A tal fine il Comando della locale Polizia Municipale dovrà predisporre (ed eseguire le attività ivi indicate):

- ❖ Piano di controllo del territorio;
- ❖ Piano di sicurezza stradale;
  - ❖ Controlli ed applicazione delle relative sanzioni in materia di abusivismo commerciale, sanitario ed edilizio/urbanistico;
- ❖ Vigilanza ed applicazione rigorosa delle Ordinanze e delle norme inerenti al Codice della Strada.

### Indicatori:

- ✓ Stesura e presentazione di specifici Report in materia di “Controllo del Territorio comunale” - “Sicurezza Stradale sul territorio comunale” - “Abusivismo riscontrato sul territorio comunale”.
- ✓ Incremento pari ad almeno +10% degli introiti (Titolo III) derivanti dalle sanzioni per violazione delle Ordinanze ed al Codice della Strada.

## Dominio Salute

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Adeguata alimentazione	11,4	13,5	17,6	-2,1	-6,2	2021	+	Tassi standardizzati per 100 persone
2 Alcol	10,5	11,2	14,7	-0,7	-4,2	2021	-	Tassi standardizzati per 100 persone
3 Eccesso di peso	49,5	50	44,4	-0,5	5,1	2021	-	Tassi standardizzati per 100 persone
4 Fumo	17,9	19,3	19,5	-1,4	-1,6	2021	-	Tassi standardizzati per 100 persone
5 Indice di salute mentale (SF36)	68	68,6	68,4	-0,6	-0,4	2021	+	Punteggi medi standardizzati
6 Mortalità evitabile (0-74 anni)	16,2	18,2	16,5	-2	-0,3	2019	-	Tassi standardizzati per 10.000 residenti
7 Mortalità infantile	2,2	2,9	2,5	-0,7	-0,3	2019	-	Per 1.000 nati vivi
8 Mortalità per demenze e malattie del sistema nervoso (65 anni e più)	31,6	31,1	34	0,5	-2,4	2019	-	Tassi standardizzati per 10.000 residenti
9 Mortalità per incidenti stradali (15-34 anni)	0,6	0,5	0,5	0,1	0,1	2020	-	Tassi standardizzati per 10.000 residenti
10 Mortalità per tumore (20-64 anni)	8,2	8,7	8,1	-0,5	0,1	2019	-	Tassi standardizzati per 10.000 residenti
11 Multicronicità e limitazioni gravi (75 anni e più)	49,8	55,2	47,8	-5,4	2	2021	-	Valori percentuali
12 Sedentarietà	45,8	47,2	32,5	-1,4	13,3	2021	-	Tassi standardizzati per 100 persone
13 Speranza di vita alla nascita	81,8	81,3	82,4	0,5	-0,6	2021	+	Numero medio di anni
14 Speranza di vita in buona salute alla nascita	59,5	58,7	60,5	0,8	-1	2021	+	Numero medio di anni
15 Speranza di vita senza limitazioni nelle attività a 65 anni	8,3	8,5	9,7	-0,2	-1,4	2021	+	Numero medio di anni

Tipo indicatori	N indicatori	PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
		Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	15	10 (66,7%)	9 (60%)	5 (33,3%)	9 (60%)	10 (66,7%)
Tot. di genere femminile	14	10 (71,4%)	2 (14,3%)	8 (57,1%)	8 (57,1%)	7 (50%)

Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *aumentare il proprio impegno per favorire e diffondere la pratica sportiva, agonistica ed amatoriale*, contribuendo così al mantenimento di una buona salute dei propri cittadini ed al contenimento di condizioni di obesità/eccesso di peso e di condizioni di costante e continua sedentarietà. A tal fine provvederà ad assicurare il massimo sostegno alle Società ed Associazioni sportive non professioniste, garantendo loro l’uso degli impianti sportivi comunali ed impegnando fondi propri anche, eventualmente, per lo svolgimento di manifestazioni e gare sportive non agonistiche.

### Indicatori:

- Grado di soddisfazione della domanda di uso degli impianti sportivi comunali/gestiti dal Comune  
– **Target: 100%**
- Incremento pari ad almeno +4% delle spese (Titolo I) per le attività di realizzazione e/o sostegno allo svolgimento di manifestazioni e gare sportive non agonistiche.

## Dominio Paesaggio e patrimonio culturale

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Bambini di 0-2 anni iscritti al nido	29,6	22,2	28	7,4	1,6	2020	+	Valori percentuali
2 Competenza alfabetica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	42,7	47,1	39,2	-4,4	3,5	2021	-	Valori percentuali
3 Competenza numerica non adeguata (studenti classi III scuola secondaria primo grado)	50	57	45,2	-7	4,8	2021	-	Valori percentuali
4 Competenze digitali elevate	18	17,2	22	0,8	-4	2019	+	Valori percentuali
5 Fruizione delle biblioteche	3,4	3,8	7,4	-0,4	-4	2021	+	Valori percentuali
6 Giovani che non lavorano e non studiano (NEET)	30,6	32,2	23,1	-1,6	7,5	2021	-	Valori percentuali
7 Laureati e altri titoli terziari (30-34 anni)	19,1	20,7	26,8	-1,6	-7,7	2021	+	Valori percentuali
8 Lettura di libri e quotidiani	24,6	25,7	36,6	-1,1	-12	2021	+	Valori percentuali
9 Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni	99	98,9	95,9	0,1	3,1	2020	+	Valori percentuali
10 Partecipazione alla formazione continua	7,4	7,8	9,9	-0,4	-2,5	2021	+	Valori percentuali
11 Partecipazione culturale fuori casa	5	5,4	8,3	-0,4	-3,3	2021	+	Valori percentuali
12 Passaggio all'università	50,2	47,5	51,4	2,7	-1,2	2019	+	Tasso specifico di coorte
13 Persone che conseguono un titolo terziario STEM nell'anno	1,57	1,52	1,61	0,05	-0,04	2019	+	Per 1.000 residenti di 20-29 anni
14 Persone con almeno il diploma (25-64 anni)	51,7	54,5	62,7	-2,8	-11	2021	+	Valori percentuali
15 Uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione	17,6	16,6	12,7	1	4,9	2021	-	Valori percentuali

		PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
Tipo indicatori	N indicatori	Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	15	8 (53,3%)	2 (13,3%)	7 (46,7%)	7 (46,7%)	7 (46,7%)
Tot. di genere femminile	11	6 (54,5%)	0	7 (63,6%)	7 (63,6%)	6 (54,5%)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *aumentare il proprio impegno per la promozione e la diffusione culturale nella città, nonché per la preservazione e il godimento dei beni paesaggistici e culturali presenti sul territorio cittadino. Inoltre, interverrà con ancor maggior decisione nella lotta all’abusivismo edilizio.*

### Indicatori:

- Spesa per abitante per la cultura – **Target: > € 10,0 per abitante.**
- Percentuale (%) di dipendenti di P.M. impegnati normalmente nella lotta all’abusivismo edilizio – **Target: + 5% rispetto all’anno 2022.**

## Dominio Ambiente

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno		Anno	Polarità	Unità misura
1 Aree protette	24,5	25,2	21,6	-0,7	2,9	2017	+	Valori percentuali
2 Conferimento dei rifiuti urbani in discarica	33,7	29,2	20,1	4,5	13,6	2020	-	Valori percentuali
3 Consumo materiale interno	41,9	149,7	458,7	-	-	2018	-	Milioni di tonnellate
4 Coste marine balneabili	74,7	65,8	65,5	8,9	9,2	2019	+	Valori percentuali
5 Dispersione da rete idrica comunale	45,1	47,9	42	-2,8	3,1	2018	-	Valori percentuali
6 Disponibilità di verde urbano	9,5	20,3	31	-10,8	-21,5	2020	+	M2 per abitante
7 Energia elettrica da fonti rinnovabili	54,7	45,6	37,4	9,1	17,3	2020	+	Valori percentuali
8 Giorni consecutivi senza pioggia	30	36	24	-6	6	2021	-	Numero di giorni
9 Impermeabilizzazione del suolo da copertura artificiale	8,15	5,88	7,11	2,27	1,04	2020	-	Valori percentuali
10 Indice di durata dei periodi di caldo	25	23	14	2	11	2021	-	Numero di giorni
11 Popolazione esposta al rischio di alluvioni	3,4	5,1	11,5	-1,7	-8,1	2020	-	Valori percentuali
12 Popolazione esposta al rischio di frane	1,4	3,2	2,2	-1,8	-0,8	2020	-	Valori percentuali
13 Preoccupazione per i cambiamenti climatici	66,8	63,9	66,5	2,9	0,3	2021	-	Valori percentuali
14 Preoccupazione per la perdita di biodiversità	21,3	23,1	25,7	-1,8	-4,4	2021	-	Valori percentuali
15 Qualità dell'aria - PM2.5	83	61,8	77,4	21,2	5,6	2020	-	Valori percentuali
16 Rifiuti urbani prodotti	469	442	487	27	-18	2020	+	Kg per abitante
17 Siti contaminati	6,5	5,2	7,9	1,3	-1,4	2020	-	Valori per 1.000
18 Soddisfazione per la situazione ambientale	63,9	66,1	72,4	-2,2	-8,5	2021	+	Valori percentuali
19 Trattamento delle acque reflue	68,3	56,7	59,6	11,6	8,7	2015	+	Valori percentuali

		PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
Tipo indicatori	N indicatori	Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	19	9 (47,4%)	8 (42,1%)	6 (31,6%)	9 (47,4%)	10 (52,6%)
Tot. di genere femminile	3	1 (33,3%)	1 (33,3%)	1 (33,3%)	2 (66,7%)	2 (66,7)

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *aumentare considerevolmente il proprio impegno in materia ambientale.*

Gli obiettivi di valore pubblico individuati per l'anno 2025 sono:

- a) Favorire, anche in campo privato, il risparmio e la produzione e l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili e l'applicazione di misure volte a ridurre il consumo di energia elettrica e gas e utili a realizzare il risparmio energetico (Nota DFP 2/2022).

**Indicatore:** Nr Totale annuo delle nuove installazioni di impianti per la produzione di energia da fonti rinnovabili – **Target:** > 4.

**Indicatore:** Nr Totale annuo dei MW e dei mc risparmiati (o Ammontare totale annuo delle risorse economiche risparmiate per l'acquisizione delle risorse energetiche).

- b) Miglioramento degli standard qualitativi del verde pubblico con particolare attenzione al decoro ed alla sicurezza di piante, attrezzature ludiche e manufatti delle aree verdi e delle scuole.

**Indicatore:** Monitoraggio della esecuzione degli interventi di manutenzione ordinaria di tutte le aree pubbliche ricomprese nel servizio o nell'appalto generale di affidamento dello stesso.

**Target:** Formulazione e presentazione Report Finale annuale.

- c) Avvio delle attività e delle iniziative per la Formulazione e presentazione del PAESC Comunale (Piano d'Azione per l'Energia Sostenibile e il Clima).

**Indicatore:** SI/NO.

**d) Ottimizzazione della Gestione e della Produzione dei rifiuti: Obiettivi per la società affidataria del servizio di Igiene Urbana e per l'Area/Settore Ambiente dell'Ente:**

- Aumento del numero di iniziative a carattere ambientale (Riduzione quantità rifiuti pro capite e/o Aumento % Raccolta Differenziata).

**Target:** > 1,5 in più dell'anno 2023.

- Diminuzione della quantità di rifiuti annui raccolti per abitante.

**Target:** < Kg 400.

- Aumento del numero dei centri di raccolta (Obiettivo che richiede investimenti);

**Target:** SI

- Riduzione del tasso di assenteismo dei dipendenti.

**Target:** - 10% Tasso registrato nell'anno 2022.

- Diminuzione delle segnalazioni per mancato svuotamento di cassonetti.

**Target:** Riduzione delle segnalazioni del 5% rispetto all'anno 2022.

- Rilevazione della soddisfazione degli utenti per il servizio fornito.

**Target:** Redazione "Report" specifico e dettagliato sulla "Customer Satisfaction" rilevata in ordine ai Servizi erogati dalle società affidatarie del Servizio di Igiene Urbana e del Trasporto Pubblico Locale.

- **Formulazione e definizione di un Nuovo Modello di Mobilità Locale Sostenibile:** Sensibilizzare e orientare la domanda di mobilità verso modalità di spostamento più sostenibili. **Indicatore:** Predisposizione ed Approvazione "P.U.M.S." del Comune di Ugento. **Target:** SI

## Dominio Qualità dei servizi

INDICATORI DI BASE	Puglia	Mezzogiorno	Italia	Puglia vs Mezzogiorno	Puglia vs Italia	Anno	Polarità	Unità misura
1 Anziani trattati in assistenza domiciliare integrata	1,8	2,5	2,8	-0,7	-1	2020	+	Valori percentuali
2 Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet	24,4	26,8	30	-2,4	-5,6	2019	+	Valori percentuali
3 Difficoltà di accesso ad alcuni servizi	7,9	7,9	5,5	0	2,4	2020	-	Valori percentuali
4 Emigrazione ospedaliera in altra regione	7,8	9,7	7,3	-1,9	0,5	2020	-	Valori percentuali
5 Infermieri e ostetriche	6,9	6,3	6,6	0,6	0,3	2020	+	Per 1.000 abitanti
6 Irregolarità del servizio elettrico	3,2	3,1	2,1	0,1	1,1	2020	-	Numero medio per utente
7 Irregolarità nella distribuzione dell'acqua	7,1	18,7	9,4	-11,6	-2,3	2021	-	Valori percentuali
8 Medici	3,9	4,2	4,1	-0,3	-0,2	2021	+	Per 1.000 abitanti
9 Medici di medicina generale con un numero di assistiti oltre soglia	17,1	22,5	36	-5,4	-18,9	2019	-	Valori percentuali
10 Posti letto nei presidi residenziali socio-assistenziali e socio-sanitari	36,4	38,6	69,6	-2,2	-33,2	2018	+	Per 10.000 abitanti
11 Posti letto per specialità ad elevata assistenza	3,2	2,8	3	0,4	0,2	2019	+	Per 10.000 abitanti
12 Posti-km offerti dal Tpl	1.952	1.946	4.624	6	-2.672	2019	+	Valori per abitante
13 Rinuncia a prestazioni sanitarie	10,2	10,6	11	-0,4	-0,8	2021	-	Valori percentuali
14 Servizio di raccolta differenziata dei rifiuti urbani	47,3	40,5	56,7	6,8	-9,4	2020	+	Valori percentuali
15 Soddisfazione per i servizi di mobilità	23,5	18,4	20,5	5,1	3	2021	+	Valori percentuali
16 Utenti assidui dei mezzi pubblici	5,3	6,5	9,4	-1,2	-4,1	2021	+	Valori percentuali

		PUGLIA		PUGLIA	MEZZOGIORNO	ITALIA
Tipo indicatori	N indicatori	Meglio Mezzogiorno	Meglio Italia	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.	Meglio anno prec.
Totale	16	9 (56,3%)	6 (37,5%)	9 (56,3%)	9 (56,3%)	11 (68,8%)
Tot. di genere femminile	1	1 (100%)	1 (100%)	1 (100%)	0	0

**Fonte: Rapporto BES 2021 “Il Benessere Equo e Sostenibile in Puglia”. Anno 2021.**

**Obiettivo di valore pubblico Anno 2025:** Il Comune di Ugento intende *intervenire con forza e decisione (e con rapidità) per rilevare ed aumentare in tempi accettabili la qualità dei servizi/prodotti erogati*. A tal fine *procederà ad una estesa campagna di rilevazione della qualità percepita e ad una attenta e minuziosa attività di rilevazione della qualità effettiva dei servizi/prodotti erogati*, per poi successivamente intervenire sulle aree critiche e di debolezza.

Si procederà, più in particolare, a rilevare la qualità percepita dei seguenti servizi:

- Asilo nido;
- Mensa Scolastica e Trasporto Scolastico;
- Assistenza agli Anziani ed ai Disabili e Segretariato Sociale;
- Servizi Demografici;
- Protocollo e Notifiche;
- S.U.A.P. e S.U.E.;
- Urbanistica;
- Trasporti (le attività di Customer Satisfaction dovranno essere svolte dalla Società Concessionaria sotto il diretto coordinamento del Dirigente Comunale Responsabile dei controlli su detta società);
  - Polizia Municipale e Parcheggi.

**Indicatore:** Formulazione e presentazione (entro il 31/10/2025) di specifico e completo Report sulla Qualità percepita dai cittadini di Ugento sui servizi erogati dall’Ente.

**Target:** SI.

**Indicatore:** Strutturazione ed implementazione di completo e specifico set di indicatori per la rilevazione della qualità effettiva dei servizi/prodotti forniti nelle aree innanzi indicate.

**Target:** Formulazione e presentazione (entro il 31/10/2025) di specifico e completo Report sulla Qualità rilevata sui servizi erogati dall'Ente.

### **a.1.1.1. La struttura di rappresentazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici**

Gli Indirizzi di governo dell'Ente e il Documento unico di programmazione approvato dal Consiglio Comunale indicano le principali politiche, indirizzi e obiettivi strategici e operativi da perseguire nel corso del mandato amministrativo del Comune di Ugento. Nell'ambito di ogni politica, sono individuati gli indirizzi strategici e i corrispondenti obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione, Sezione strategica, poi tradotti negli obiettivi operativi della Sezione operativa, a loro volta declinati negli obiettivi esecutivi del Piano esecutivo di gestione. Per il triennio 2025- 2027 è stato approvato in C.C. (Deliberazione di C.C. n. 3 del 28/02/2025) il Documento unico di programmazione e quindi la versione definitiva della Sezione strategica ed operativa dello stesso, a cui si rimanda integralmente. A partire dagli indirizzi e obiettivi strategici lì definiti, la classificazione che segue mira, in un'ottica di valore pubblico, a collegare gli stessi alle differenti dimensioni del benessere, andando a profilare una **Matrice di Relazione Multipla** che rappresenta complessivamente la strategia dell'ente. La matrice è stata costruita sulla base delle premesse di cui al punto 2.1 e del percorso metodologico di cui al punto 02.01.01.

La matrice di rappresentazione è così strutturata:

1. Politiche, indirizzi e obiettivi strategici dell'ente sono collocati nelle dimensioni del benessere equo sostenibile e ogni indirizzo strategico è collocato inoltre nell'ambito di uno (o più) dei 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030, che descrivono la sostenibilità prendendo in considerazione quattro valori strettamente connessi tra loro: ambientali, sociali, economici ed istituzionali.
2. A ciascun indirizzo strategico, articolato in singoli obiettivi strategici, è connesso almeno un indicatore di outcome/impatto; l'obiettivo è quello di utilizzare indicatori standardizzati a partire da quelli definiti da Istat per il BES nazionale. Lo sviluppo futuro in tale ambito sarà duplice: associare almeno un obiettivo/indicatore (valore baseline) di impatto ad ogni singolo obiettivo strategico avente rilevanza territoriale; definire per ciascuno un valore target di riferimento connesso al risultato di impatto atteso a partire da ogni singolo indicatore, laddove possibile e significativo;

Si riporta di seguito la prima classificazione di analisi proposta, con cui le singole politiche e indirizzi ed obiettivi strategici dell'ente sono stati articolati rispetto alle dimensioni del BES ed ai 17 Goal di sviluppo sostenibile della Agenda Onu 2030:



**COMUNE DI UGENTO**  
Provincia di Lecce

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE**  
**2025 – 2027**

**TABELLA OBIETTIVI E INDICATORI D'IMPATTO**  
**RAGGRUPPATI PER AMBITI DEL BES**

**Benessere Ambientale**

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Obiettivi di sviluppo sostenibili	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire un'attività certificata di tutela dell'ambiente	Percentuale di verde pubblico sulla superficie urbanizzata totale (dato elab. ente)				BENESSERE AMBIENTALE	 
	Percentuale di verde pubblico sul territorio comunale (dato elab. ente)					
	Densità di verde storico (BES territorio)					
	Verde totale per abitante (dato elab. ente)					
	Consumo di suolo (riferito alla definizione della L.R. dato elab. ente)					
	Nr Siti contaminati (dato elab. ente)					

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori d'impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR	
Ottimizzare il Servizio di Igiene Ambientale e garantire un efficiente servizio della raccolta differenziata mirato al contenimento delle tariffe	Quantità annua produzione di rifiuti speciali pericolosi (dato elab. ente)				BENESSE R E AMBIENT A LE		
	Quantità annua Rifiuti Urbani raccolti (dato elab. ente)						
	Percentuale del territorio Comunale servita dalla raccolta differenziata porta a porta (dato elab. ente)						
	Percentuale di rifiuti conferiti nella raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti in città (dato elab. ente)						
Miglioramento della circolazione sul territorio con particolare riferimento ai flussi turistici	Concentrazione media annua di PM10 (dato elab. ente) o (BES territorio)					BENESSE R E AMBIENT A LE	
	Posti-Km offerti dal TPL(dato elab. Ente)						
	Mobilità dolce: Nr zone 30 (Dato elab. ente)						
	KM di strade urbane riqualificate (dato elab. ente)						
	KM di strada del centro storico riqualificate (dato elab. ente)						
	Rete ciclabile: metri lineari per abitante (Dato elab. ente)						
	Rete ciclabile: lunghezza in km (Dato elab. ente)						

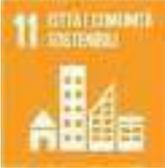
Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori d'impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire un'attività certificata di tutela dell'ambiente	Numero di colonnine per ricarica veicoli elettrici (dato elab. ente)				BENESSERE AMBIENTALE	
	Energia da fonti rinnovabili – Quota di energia da fonti rinnovabili prodotta sul territorio comunale sul consumo interno lordo di energia elettrica (dato elab. ente)					
Garantire il corretto utilizzo e la valorizzazione delle risorse del territorio	Numero alloggi ERP per 1000 famiglie (dato elab. ente)					
	KWh risparmiati a seguito della riqualificazione della Illuminazione Pubblica e del patrimonio di ERP (Pianificazione e sostenibilità urbana) (dato elab. ente)					
Sviluppo della digitalizzazione, della semplificazione e dell'accessibilità a reti ultra veloci	Percentuale documenti interni natividigitali (dato elab. ente)					
	Percentuale di sedi comunali coperte da banda ultra-larga sul totale delle sedi comunali (dato elab. ente)					

## Benessere economico

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
<p style="text-align: center;">Garantire un efficiente livello di servizio ai fini della riduzione del carico fiscale</p>	Pressione tributaria Comunale (dato elab. ente)				<p>BENESSERE ECONOMICO</p>	
	Indebitamento: debito pro-capite (dato elab. ente)					
	Risultati recupero evasione (Revisori dei Conti)					
	Tempestività dei pagamenti (dato elab. ente)					
	Rigidità strutturale di bilancio: incidenza spese rigide su entrate correnti (dato elab. ente)					
	Fondo cassa pro-capite (dato elab. ente)					
	Capacità di riscossione (dato elab. ente)					
	Volume della spesa finanziata per Investimenti (volume spesa approvata) (dato elab. ente)					
	Volume della spesa finanziata per investimenti PNRR (dato elab. ente)					

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire un efficiente livello di servizio ai fini della riduzione del carico fiscale	Tasso di valorizzazione del patrimonio comunale (dato elab. ente)			 	BENESSERE ECONOMICO	
	Investimenti (spese per nuove costruzioni) (dato elab. ente)					
	Investimenti (spese di mantenimento) (dato elab. ente)					
Realizzazione di tavoli di lavoro al fine di intensificare la sinergia tra pubblico e privato e tra i differenti settori produttivi	Tasso di occupazione provinciale (ISTAT)			 	BENESSERE ECONOMICO	
	Numerosità delle imprese a livello comunale (dato elab. ente)					
	Percentuali pratiche di apertura di nuovi esercizi commerciali su totale pratiche presentate (dato elab. ente)					
	Tasso di natalità delle imprese nel Comune (dato elab. ente)					
	Tasso di mortalità delle imprese nel Comune (dato elab. ente)					

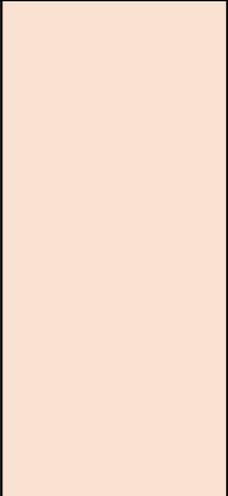
## Benessere Sociale

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNR		
Garantire il mantenimento dei livelli di spesa per i Servizi sociali ed educativi, ponendo particolare attenzione alle fasce deboli	Partecipazione civile e politica – Nr Associazioni presenti ed attive sul			 	BENES SE RE SOCI ALE			
	Attività di volontariato – Nr Onlus presenti e attive sul							
	Attività di volontariato – Nr Organizzazioni non profit presenti e attive sul territorio							
	N. assistenti sociali per abitante (dato elab. ente)							
Garantire la sicurezza dei cittadini ed il presidio del territorio	Tasso di mortalità per incidente stradale (dato elab. ente)						BENES SE RE SOCI ALE	
	Numero morti per incidente stradale (dato elab. ente)							
	Tasso di lesività grave in incidente stradale (dato elab. ente)							
	Tasso di mortalità per incidente stradale (15-34 anni) (dato elab. ente)							

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire il mantenimento dei livelli di spesa per I Servizi sociali ed educativi, ponendo particolare attenzione alle fasce deboli	Donne e rappresentanza politica a livello locale (consiglio comunale)			 	BENESSERE SOCIALE	 
	Amministratori comunali donne					
	Rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli.					
	Asimmetria nel lavoro familiare (da indagine Serv. Sociali)					
	Posti autorizzati nei servizi socio educativi (asili nido eservizi integrativi perla prima infanzia) per 100 bambini di 0-2 anni					
	Tasso di partecipazione alle attività educative (scuola dell'infanziae primo anno della primaria) per i 5 anni					
	Partecipazione propri Dipendenti alla formazione continua					
	Scuole accessibili dal punto di vista fisico					

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi i sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire il mantenimento dei livelli di spesa per i Servizi sociali ed educativi, ponendo particolare attenzione alle fasce deboli	Scuole con alunni con disabilità per Presenza postazioni informatiche adattate: scuola primaria				BENESSERE SOCIALE	 
	Partecipazione al sistema scolastico dei bambini di 4-5 anni					
	Bambini che hanno usufruito dei servizi comunali per l'infanzia					
	Partecipazione alla scuola dell'infanzia					
	Bambini residenti nel Comune in età per il servizio nido d'infanzia (Dato elab. ente)					
	Bambini residenti nel Comune in età per il servizio scuola d'infanzia (Dato elab. ente)					
	Scuole dell'infanzia: andamento della domanda (dato elab. ente)					
	Biblioteche: percentuale degli utenti attivi sul totale della popolazione (dato elab. ente)					

<p>Ampliare l'offerta turistica, destagionalizzala ed elevarla qualitativamente</p>	<p>Indice di intensità turistica (L'indicatore si ottiene dividendo il numero di turisti presso gli esercizi ricettivi per la popolazione residente nel territorio)</p>					
<p>Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo</p>	<p>Indicatori di impatto</p>	<p>Baseline</p>	<p>Trend</p>	<p>Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile</p>	<p>Ambito del Benessere equo sostenibile</p>	<p>Missioni PNRR</p>
<p>Garantire il mantenimento dei livelli di spesa per I Servizi sociali, ponendo particolare attenzione alle fasce deboli</p>	<p>Grave deprivazione abitativa</p>				<p>BENESSERE SOCIALE</p>	
<p>Povertà assoluta – incidenza in ambito comunale</p>						
<p>Popolazione in grave deprivazione materiale</p>						
<p>Percentuale di richieste accolte per centri diurni per anziani non autosufficienti sul totale delle domande (dato elab. ente)</p>						
<p>N. di anziani serviti dall'assistenza domiciliare per 100 residenti anziani (over 65) al 31.12 (dato elab. ente)</p>						

<p>N. di anziani serviti dall'assistenza domiciliare per 100 residenti anziani (over 65) al 31.12 (dato elab. ente)</p>					
<p>Percentuale di richieste accolte per i centri socio-riabilitativi residenziali per disabili sul totale delle domande ricevute (dato elab. ente)</p>					

## Benessere Istituzionale (inteso come fattore abilitante)

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	  Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire un efficiente ed economico livello di servizio ai fini della soddisfazione dei bisogni della comunità cittadina	% personale formato sul totale del personale (dato elab. ente)		 		BENESSERE ISTITUZIONALE	
	Media indice di benessere organizzativo interno (dato elab. ente)					
	Media indice di soddisfazione dell'utenza (dato elab. ente)					
	Soddisfazione per il lavoro svolto (personale interno) (dato elab. ente)					
	Tasso di assenteismo (dato elab. ente)					
	Personale che opera anche in modalità agile / percentuale sul totale del personale (elab. ente)					
	Percentuale di donne dirigenti/dipendenti sul totale del profilo (dato elab. ente)					

Obiettivi Generali di Valore Pubblico e di Sviluppo	Indicatori di impatto	Baseline	Trend	Collegamento con obiettivi di sviluppo sostenibile	Ambito del Benessere equo sostenibile	Missioni PNRR
Garantire un efficiente ed economico livello di servizio ai fini della soddisfazione dei bisogni della comunità cittadina	Percentuale Dirigenti in rotazione (dato elab. ente)				BENESSERE ISTITUZIONALE	
	Percentuale Posizioni Organizzative in rotazione (dato elab. ente)					
	Indice di rischio sistema controlli interni attribuito dalla Corte dei Conti (Elaborazione Corte dei Conti)					
	% di attuazione delle misure di prevenzione previste nel PTPCT e degli obblighi di legge in materia di trasparenza amministrativa e accesso civico (Piattaforma informatica ANAC)					
	Fondi ordinari QFP 2021 -2027 Progetti candidati Progetti finanziati					
	PNRR e Fondo complementare 2021-2022 % Progetti finanziati/ Progetti candidati					

L'uso degli indicatori di impatto per la misurazione degli effetti conseguenti alla attivazione delle politiche comunali non è obbligatorio, come è noto, per i Comuni.

Ciò nonostante crediamo utile richiamare e riportare alcuni indicatori inerenti agli obiettivi BES (*innanzi riportati*), nella convinzione che verificare e valutare direttamente in loco l'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata (per capire la strada percorsa e l'utilità del percorso effettuato) possa essere obiettivo utile e, al momento, assai necessario.

L'amministrazione valuterà nel prosieguo quali indicatori d'impatto servono per meglio fotografare la realtà amministrata e gli effetti delle politiche comunali e utilizzando, come già detto, almeno 1 obiettivo d'impatto per ogni obiettivo strategico migliorerà la propria valutazione inerente all'impatto delle politiche comunali sulla realtà amministrata.

Si evidenzia che, in questa prima stesura del PIAO, i valori di *Target* indicati sono inerenti ai soli *trend*. Ciò è dovuto (oltre che alla necessità di migliorare ed ottimizzare le procedure di misurazione) alle preoccupazioni ed alla cautela che ispirano le previsioni di target, considerato che in presenza dell'attuale condizione di crisi internazionale e pandemica e con una inflazione crescente, anche solo mantenere i valori iniziali costituisce, di fatto, obiettivo ambizioso e di difficile realizzazione.

## LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDERS

Stakeholder				
<b>1° Livello intermedi</b>	<b>Cittadini</b>	<b>Il territorio</b>	<b>Gli operatori economici</b>	<b>La società civile organizzata</b>
<b>Livello finali</b>	Le famiglie e i bambini I ragazzi e i giovani Gli anziani I diversamente abili I cittadini in situazioni di disagio Gli stranieri I cittadini e la cultura Gli studenti Gli sportivi I turisti I contribuenti	L'ambiente e il paesaggio La mobilità La città La sicurezza	Gli artigiani e gli industriali I commercianti Gli agricoltori Gli Operatori turistici	Non profit e organizzazioni di volontariato Gli organismi di partecipazione

## Obiettivi Corpo di Polizia Municipale – anno 2025

N	Descrizione Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti, ecc.	Target (Risultato Atteso)	Anno di realizzazione
1	PRESIDIO DELLE STRADE E DEL TERRITORIO COMUNALE	n. 300 controlli	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 300</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 150 E 299</p> <p>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA IN MISURA INFERIORE A 150</p>	2025
2	CONTROLLI IN MATERIA AMBIENTALE	N.300 Controlli	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 300</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 200 E 299</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 100 E 199</p> <p>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA IN MISURA INFERIORE A 100</p>	2025
3	CONTROLLO IN MATERIA COMMERCIALE	N. 100 Controlli	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 100</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 75 E 99</p> <p>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA IN MISURA INFERIORE A 74.</p>	2025
4	CONTROLLO DEGLI IMPIANTI SITI IN LOC. BURGESI	N. 3 sopralluoghi di cui uno alla Monteco e 2 all'impianto di biostabilizzazione	EFFETTUAZIONE DI TUTTI I SOPRALLUOGHI	2025
5	CONTROLLO DEHORS, OCCUPAZIONI SUOLO PUBBLICO E ACCERTAMENTI SUI TRIBUTI MINORI	N. 50 CONTROLLI	<p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 50</p> <p>OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 30 E 50</p> <p>OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI POSTI DI CONTROLLO RISULTA IN MISURA INFERIORE A 30</p>	

**Descrizione** Finalità da perseguire  
**Azioni da svolgere** (indicare modalità, tempistica,  
attività da svolgere, organi coinvolti, ecc.

**Target** (Risultato Atteso)

**Anno di realizzazione**

**EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE E SVILUPPO PORGETTO “MINI VIGILI”**

N. 12 lezioni da concordare con la scuola e stesura del progetto mini vigili per un gruppo di ragazzi da sottoporre all’Istituto comprensivo  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI LEZIONI RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 12 E SE VIENE TRASMESSO IL PROGETTO MINI VIGILI  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 80% SE IL NUMERO DI LEZIONI RISULTA COMPRESO TRA 6 E 12 E SE VIENE TRASMESSO IL PROGETTO MINI VIGILI  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 60% SE IL NUMERO DI LEZIONI RISULTA COMPRESO TRA 6 E 12 E SE NON VIENE TRASMESSO IL PROGETTO MINI VIGILI  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI LEZIONI RISULTA INFERIORE A 6

2025

6

**PROGETTO NONNO VIGILI**

Pubblicazione di un bando per la selezione dei cittadini che si rendono disponibili a prestare il servizio Nonno Vigili  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% IN CASO DI PUBBLICAZIONE DEL BANDO PUBBLICO E SELEZIONE DEL /DEI NONNO/I VIGILE/I  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 80% IN CASO DI PUBBLICAZIONE DEL BANDO PUBBLICO E AVVIO SELEZIONE DEL /DEI NONNO/I VIGILE/I  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO DI MANCATA PUBBLICAZIONE DEL BANDO

2025

7

**PROGRAMMAZIONE CORSO PER VIGILI SUL PRIMO SOCCORSO E SULL’USO DEI FIBRILLATORI**

programmazione corso per vigili sul primo soccorso e sull’uso dei fibrillatori  
L’obiettivo si intenderà raggiunto anche solo con l’avvio della richiesta all’Asl competente atteso che l’effettiva partecipazione al corso da parte degli operatori dipenderà dalla calendarizzazione dello stesso corso

2025

8

**CONTROLLI IN MATERIA TRIBUTARIA**

N.100 controlli  
(il numero può variare in funzione delle effettive necessità del settore Tributi)  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 100  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA COMPRESO TRA 75 E 99  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI CONTROLLO RISULTA IN MISURA INFERIORE A 74.

2025

9

**MESSA IN FUNZIONE ZTL DI UGENTO**

Attivazione della ZTL nel centro storico di Ugento  
L’OBIETTIVO SI INTENDERÀ RAGGIUNTO ANCHE SOLO CON L’INSTALLAZIONE SPERIMENTALE DEI VARCHI DI INGRESSO ALLA ZTL

2025

10

**REDAZIONE REGOLAMENTI**

REDAZIONE DI ALMENO 2 REGOLAMENTI INERENTI L’ATTIVITA’ DI P.L.  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO DI PROPOSTE DI REGOLAMENTO PRESENTATE ALL’ORGANO DELIBERATIVO E’ PARI A 2

11

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI PROPOSTE DI REGOLAMENTO PRESENTATE ALL'ORGANO DELIBERATIVO E' PARI A 1  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE NON VIENE PRESENTATA ALCUNA PROPOSTA.  
2025

12

#### **AGGIORNAMENTO DEL SITO ISTITUZIONALE**

Aggiornamento del Sito  
Istituzionale dell'Ente  
mettendo a disposizione  
dell'utenza la modulistica per  
le specifiche richieste al  
settore Polizia Locale

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE VENGONO INSERITI SUL  
SITO DEL COMUNE ALMENO 5 MODULI DI SPECIFICHE  
RICHIESTE AL COMANDO  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE VENGONO INSERITI SUL  
SITO DEL COMUNE ALMENO 3 MODULI DI SPECIFICHE  
RICHIESTE  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO CONTRARIO  
2025

13

#### **AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA SINAPSI**

Aggiornamento del Sistema  
di Pianificazione e gestione  
delle Emergenze della  
Sezione Protezione Civile

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL REGOLAMENTO E'  
REDATTO E PROPOSTO ALL'ORGANO DELIBERATIVO  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO CONTRARIO  
L'AVVIO DELLA COMPLESSA PROCEDURA CHE COMPORTA DEI  
TEMPI MOLTO LUNGHI NON ASCRIVIBILE AL COMANDO  
2025

14

#### **CENSIMENTO DEI CONTRASSEGNI PORTATORI DI DISABILITA' E**

#### **AGGIORNAMENTO DELL'ELENCO**

Aggiornamento dell'elenco  
dei titolari di contrassegno portatori di disabilità con  
revoca e riconsegna dei

contrassegni ai soggetti  
decaduti

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE VENGONO EFFETTUATI  
GLI ACCERTAMENTI SU TUTTI I CONTRASSEGNI RILASCIATI  
INVIANDO LE MISSIVE AI TITOLARI DI CONTRASSEGNI  
SCADUTI O DECADUTI E VIENE AGGIORNATO MENSILMENTE  
LO SPECIFICO FILE EXCEL CREATO  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO CONTRARIO  
2025

15

**SERVIZIO NEI PRESSI DEGLI ISTITUTI  
SCOLASTICI FINALIZZATO ALLA  
PREVENZIONE E CONTRASTO ALLO**

**SPACCIO DI SOSTANZE STUPEFACENTI**

Assicurare la presenza di un  
operatore nei pressi degli  
istituti scolastici in ingresso e  
in uscita degli scolari dalla  
scuola primaria e secondaria  
di primo grado

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE E' ASSICURATA LA  
PRESENZA QUOTIDIANA DI ALMENO UN OPERATORE DI  
POLIZIA LOCALE AD UN PLESSO SCOLASTICO IN INGRESSO E  
IN USCITA DEGLI SCOLARI  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO CONTRARIO  
2025

16

**ASSICURARE IL FUNZIONAMENTO E LA  
MANUTENZIONE DEL SISTEMA DI**

**VIDEOSORVEGLIANZA URBANA**

Accertarsi dell'effettivo  
funzionamento del sistema di  
videosorveglianza e affidare  
un incarico per la  
manutenzione del sistema

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% IN CASO DI CONTROLLO  
SETTIMANALE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI  
VIDEOSORVEGLIANZA E AFFIDAMENTO DI UN INCARICO  
ALL'ESTERNO FINALIZZATO AD ASSICURARE LA  
MANUTENZIONE, IL RIPRISTINO E L'AGGIORNAMENTO DEL  
SISTEMA  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO IN CASO CONTRARIO

**ADEMPIMENTI DI POLIZIA MORTUARIA**

Effettuare n. 30 controlli  
(almeno un controllo  
settimanale) all'interno del  
cimitero, per verificare  
l'osservanza delle  
disposizioni di cui alla Legge  
Regionale di riferimento e del  
Regolamento Comunale

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO CONTROLLI  
RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 30  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 20 E 29  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 10 E 19  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA IN MISURA INFERIORE A 10

2025

**CONTROLLO ABBANDONO DI RIFIUTI**

Effettuare n. 50 monitoraggi  
sul rispetto della normativa sul  
controllo dei rifiuti sulla base  
delle disposizioni previste nel  
protocollo d'intesa n. 1673  
del 20.01.2025

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO CONTROLLI  
RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 50  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 35 E 49  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 20 E 34  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA IN MISURA INFERIORE A 20

2025

**VIGILE DI QUARTIERE**

Effettuare almeno 175 servizi  
specifici di Vigile di quartiere

OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 100% SE IL NUMERO CONTROLLI  
RISULTA MAGGIORE O UGUALE A 175  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 70% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 140 E 174  
OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50% SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA COMPRESO TRA 100 E 139  
OBIETTIVO NON RAGGIUNTO SE IL NUMERO DI CONTROLLI  
RISULTA IN MISURA INFERIORE A 100

2025

20

**ACCERTAMENTO RESIDENZE FITTIZIE**  
**(trasversale rispetto al settore AAGG e Tributi)**

Effettuare i controlli relativi all'avvio dei procedimenti di accertamento delle residenze fittizie come comunicato dal servizio anagrafe.

Relazione controlli

Novembre 2025

## Obiettivi Settore Bilancio e Programmazione – anno 2025

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	Realizzare, così come previsto nel Dup, un approccio nuovo alle priorità gestionali dell'intero Ente che riporti al centro l'importanza della puntualità e tempestività con le quali i soggetti, a vario titolo coinvolti, forniscono il loro apporto nella costruzione dei fondamentali documenti di programmazione e rendicontazione	<p>Avviare una permanente attività di formazione e informazione:</p> <p>sui vigenti principi contabili, con particolare riferimento alle varie fasi di gestione del bilancio (dalla programmazione, all'accertamento/impegno sino</p> <p style="padding-left: 40px;">all'incasso/pagamento);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sull'uso della procedura informatica di contabilità;</li> </ul>	n. 2 incontri formativi	<i>Se uguale o maggiore di n. 2 incontri formativi allora l'obiettivo è raggiunto al 100%; se uguale a n. 1 incontro allora l'obiettivo è raggiunto al 50%; se è uguale a zero allora l'obiettivo non è raggiunto.</i>	2025
2	Il rispetto della tempestività dei pagamenti (Legge n.145/2018),	<p>Avviare una permanente attività di formazione e informazione:</p> <p>sulla normativa di riferimento;</p> <p>sull'uso della procedura informatica di contabilità;</p> <p>sull'accesso e le funzionalità dell'area riservata della P.C.C. (nuova piattaforma AreaRGS <a href="http://areargs.rgs.mef.gov.it">http://areargs.rgs.mef.gov.it</a>) con le credenziali già associate a ciascun settore.</p>	n. 2 incontri formativi	<i>Se uguale o maggiore di n. 2 incontri formativi allora l'obiettivo è raggiunto al 100%; se uguale a n. 1 incontro allora l'obiettivo è raggiunto al 50%; se è uguale a zero allora l'obiettivo non è raggiunto.</i>	2025

## Obiettivi Settore Bilancio e Programmazione – anno 2025

3	Proposta di schema di bilancio di previsione 2026/2028	Elaborare lo schema di bilancio da sottoporre all'attenzione della Giunta Comunale per la successiva valutazione ed approvazione.	31/12/2025	<p><i>L'obiettivo è raggiunto al 100% se lo schema sarà presentato entro il 31/12/2025; l'obiettivo è raggiunto al 50% se sarà presentato entro 31/01/2026; in caso contrario l'obiettivo non è raggiunto</i></p> <p><i>L'obiettivo risulterà comunque raggiunto al 100% o al 50% se rispettivamente entro il 31/12/2025 o il 31/01/2026 il settore presenterà lo schema di bilancio di previsione anche se privo di tutti gli atti e la documentazione prodromica di competenza degli altri settori (programma annuale e triennale delle opere pubbliche, piano delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio immobiliare, programmazione del fabbisogno del personale, delibere di determinazione delle tariffe, destinazione dei proventi per le violazioni al Codice della Strada, ecc.) ovvero in ipotesi di schema di bilancio privo del rispetto dei fondamentali equilibri di bilancio, a motivo dell'impossibilità di poter determinare la quadratura complessiva, per motivi non riconducibili ai procedimenti gestiti dal Settore Finanziario, quali ad. es. a) contrazione di entrate correnti non diversamente ripianabili; b) incremento di spese correnti non discrezionali (tasse, contenzioso, revisioni prezzi forniture e tariffe utenze, ecc.); c) incremento spese gestione servizio rifiuti non coperte dalle previsioni del Pef; d) incremento del F.do crediti di dubbia esigibilità.</i></p>	2025
---	--	---	------------	---	------

	<b>Regolamento Contabilità</b>	Elaborazione schema di regolamento aggiornato ai nuovi principi contabili e nel rispetto del principio di semplificazione amministrativa	<b>31/12/2025</b>	<p><i>L'obiettivo si intende raggiunto al 100% se lo schema del regolamento viene redatto nel termine del 31.12.2025 i termini prescritti e secondo il principio di semplificazione amministrativa</i></p> <p><i>L'obiettivo si intende raggiunto al 50% se lo schema del regolamento viene redatto nel termine del 31.01.2026 i termini prescritti e secondo il principio di semplificazione amministrativa</i></p> <p><i>L'obiettivo non si intende raggiunto qualora non venga presentato lo schema</i></p>	<b>2025</b>
--	--------------------------------	--	-------------------	--	-------------

## Obiettivi Settore Tributi e gestione del Patrimonio – anno 2025

	<b>Descrizione</b> Finalità da perseguire	<b>Azioni da svolgere</b> (indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti, ecc.)	<b>Target</b> (Risultato Atteso)	<b>Indicatore</b> (quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	<b>Tempo</b> (di realizzazione del programma)
1	<b>Livello di mediazione e contenzioso</b>	<i>Numero ricorsi presentati/Numero degli avvisi di accertamento notificati, desumibile dal confronto dei dati presenti sul Portale del contenzioso tributario e dagli elenchi degli avvisi di accertamento elaborati dall'Ufficio Tributi con il supporto informatico di Municipia Spa</i>	10%	<i>L'obiettivo è raggiunto al 100% se il consuntivo è minore o uguale al 10%; l'obiettivo è raggiunto al 50% se il consuntivo è compreso tra il 11% ed il 40%; in caso contrario l'obiettivo non è raggiunto</i>	2025
2	<b>Trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio</b>	<i>Gestione della trasmissione annuale dei dati riferiti al patrimonio al Ministero competente e/o ad altro ente competente sulla base della vigente normativa</i>	<i>Nei termini previsti dalla legge</i>	<i>Rispetto della tempistica prevista dal legislatore</i>	2025
4	<b>Ricognizione straordinaria del Patrimonio Immobiliare comunale</b>	<i>Predisposizione dei decreti di acquisizione al patrimonio dell'Ente dei relitti stradali interessati alla realizzazione dell'infrastruttura primaria previo completamento graduale delle attività di frazionamento</i>	<i>Rendicontazione del lavoro eseguito entro il 31.12.2025</i>	<i>Rispetto tempistica</i>	2025
5	Regolamento per il rilascio, rinnovo, permanenza in esercizio di licenze, autorizzazioni, concessioni e dei relativi rinnovi, ricezione di segnalazioni certificate di inizio attività, uniche o condizionate concernenti attività commerciali o produttive, subordinati alla verifica della regolarità del pagamento dei tributi locali da	Redazione schema di regolamento	<b>Redazione schema di regolamento entro il 31.12.2025</b>	<i>Rispetto tempistica</i>	<b>2025</b>

	parte dei soggetti richiedenti. Art.15-ter DL n.34/2019, convertito in L.n.58/2019 Obiettivo trasversale al settore Patrimonio e Urbanistica – servizio Suap				
6	<b>Accertamento Residenze fittizie (obiettivo trasversale rispetto al settore AAGG e PL)</b>	Avvio contraddittorio tributario a seguito di controlli effettuati dalla PL previa programmazione degli stessi da parte del settore AAGG servizio anagrafe	<b>Rendicontazione del lavoro eseguito entro il 31.12.2025</b>	<i>Rispetto tempistica</i>	<b>2025</b>
7	<b>Patrimonio mobiliare</b>	Inventario beni mobili	<b>Avvio procedura</b>	<b>31.12.2025</b>	<b>2025</b>

## Obiettivi Settore Lavori Pubblici e Manutenzione – anno 2025

N°	Descrizione Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti ecc.)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Tempo (di realizzazione del Programma)
1	Efficientamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti nel Programma Triennale delle Opere Pubbliche, con riferimento all'anno in corso.		75%	<b><i>Livello di efficacia nella conclusione degli interventi di opere pubbliche</i></b>	2025
		1) Verificare il numero di interventi di Opere pubbliche da concludere nel periodo (dal Programma Triennale delle opere pubbliche);		II – Numero di interventi da concludere entro la fine dell'esercizio / Numero di interventi conclusi nell'annualità	
		2) Verificare il numero di interventi di Opere pubbliche conclusi nel periodo;		L'obiettivo è raggiunto al 100% se il consuntivo è maggiore o Uguale al 75%; l'obiettivo è raggiunto al 50% se il consuntivo è compreso tra il 40% ed il 74%; in caso contrario l'obiettivo non è raggiunto.	
2	Efficientamento delle operazioni per l'esecuzione degli interventi previsti nel Programma Triennale delle Opere Minori, con riferimento all'anno in corso.		70%	<b><i>Livello di efficacia nella conclusione degli interventi di opere pubbliche minori</i></b>	2025
		1) Verificare il numero di interventi di Opere pubbliche da concludere nel periodo (dal Programma Triennale delle opere pubbliche);		II – Numero di interventi da concludere entro la fine dell'esercizio / Numero di interventi conclusi nell'annualità	
		2) Verificare il numero di interventi di opere pubbliche conclusi nel periodo;		L'obiettivo è raggiunto al 100% se il consuntivo è maggiore o Uguale al 70%; l'obiettivo è raggiunto al 50% se il consuntivo è compreso tra il 40% ed il 69%; in caso contrario l'obiettivo non è raggiunto.	
3	Efficientamento delle operazioni di rendicontazione (parziali e definitive) agli Enti finanziatori delle opere Pubbliche (Regione, Ministeri, PNRR ...), nel rispetto dell'tempistica dei disciplinari.		80%	<b><i>Livello di efficacia nella rendicontazione dei progetti di opere pubbliche</i></b>	2025
		1) Verificare il numero di interventi di opere pubbliche da rendicontare nel periodo di riferimento (disciplinari sottoscritti con gli Enti finanziatori);		II – Numero dei progetti rendicontati (parziale/definitiva) Entro la fine dell'esercizio / Numero dei progetti di opere e lavori da rendicontare e previsti nel relativo elenco annuale dei LL.PP.	
		2) Verificare il numero di interventi di opere pubbliche rendicontati nel periodo;		L'obiettivo è raggiunto al 100% se il consuntivo è maggiore o Uguale al 80%; l'obiettivo è raggiunto al 50% se il consuntivo è compreso tra il 61% ed il 79%; in caso contrario l'obiettivo non è raggiunto.	
4	Favorire l'utilizzo a pieno regime degli edifici scolastici "Milani", "Agazzi" di Ugento e di via Monteverde a Gemini	Verificare l'ultimazione dei lavori dei tre interventi	100%	Ultimazione dei lavori	2025

5	Sezione Primavera	Realizzazione dei lavori propedeutici all'attivazione della sezione primavera	100%	Ultimazione dei lavori	Luglio 2025
6	Edificio scolastico "San Francesco d'Assisi" di Gemini	Progetto efficientamento energetico	100%	Redazione progetto	2025
7	Istituto alberghiero di Ugento	Avvio lavori funzionali alla costruzione di una palestra finanziata dal Ministero	100%	Avvio lavoro	2025
	Servizi cimiteriali	Predisposizione atti e avvio procedura di gara entro il 10.7.2025 in collaborazione con AAGG e Patrimonio	100%	Avvio procedura	10.7.2025

**N.B.: Per il Settore Lavori Pubblici e Manutenzione per la quasi totalità degli obiettivi "si rinvia per tabulas" a quanto riportato nel Piano Annuale e Triennale delle Opere Pubbliche, ivi comprese quelle delle opere Minori.**

## Obiettivi Settore Affari Generali – anno 2025

<b>MISSIONE 01 SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E BILANCIO – PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AA. GG.</b>				
N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)
1	<b>COMPLETAMENTO DEL PROCESSO DI DIGITALIZZAZIONE DELL'ENTE</b>	Completamento fasi dei cronoprogrammi relativi ai finanziamenti del PNRR	<b>Monitoraggio e verifica asseverazione</b>	Rispetto della tempistica
2	<b>PREMIO CONSIGLIO COMUNALE 2025</b>	Attività di supporto per il regolare svolgimento del Premio	Riconoscimento del Premio	Rispetto della tempistica

3	<b>ACCERTAMENTO RESIDENZE FITTIZIE (obiettivo trasversale settore AAGG, Patrimonio e PL)</b>	Individuazione di n.30 residenze iscritte da sottoporre a verifica	Comunicazione e richiesta di controllo al settore PL	Rispetto tempistica
---	--	--	--	---------------------

**MISSIONE 02 GIUSTIZIA****PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere  (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore  (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE</b>	Garantire il funzionamento degli uffici giudiziari	Mantenimento dell'Ufficio del Giudice di Pace	Rispetto dell'adempimento	<b>2025</b>
2	<b>UFFICIO DI PROSSIMITÀ - PROGETTO DELLA REGIONE PUGLIA</b>	Mantenimento dell'ufficio di prossimità in collaborazione con la Regione Puglia e il Tribunale di Lecce	Semplificare l'accesso ai servizi della giustizia da parte dei cittadini, integrandoli con i servizi in ambito sociale gestiti sul territorio	Rispetto adempimento	2025

**MISSIONE 04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO****PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**

<b>N.</b>	<b>Descrizione - Finalità da perseguire</b>	<b>Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)</b>	<b>Target (Risultato atteso)</b>	<b>Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)</b>	<b>Anno di realizzazione del programma</b>
<b>1</b>	<b>APPROVAZIONE PIANO DIRITTO ALLO STUDIO</b>	Approvazione entro il 30/11/2023	Garantire il diritto allo studio degli alunni frequentanti le scuole ubicate nel territorio comunale	Rispetto della tempistica	2025
<b>2</b>	<b>SERVIZI INTEGRATIVI SCOLASTICI</b>	Assicurare il pieno assolvimento dei servizi mensa e trasporto in conformità con i contratti in essere	Garantire il diritto allo studio degli alunni frequentanti le scuole ubicate nel territorio comunale	Rispetto adempimento	2025

MISSIONE 05 TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI E DELLE ATTIVITA' CULTURALI

PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere  (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Tar  get  (Risultato atteso)	Indicatore  (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
	<b>Gestione dei beni archeologici e culturali</b>	Attività di sovrintendenza alla fruizione dei beni archeologici e culturali nell'ambito della procedura di PSPP già avviato	Garantire l'offerta culturale tramite la valorizzazione dei beni culturali	Rispetto adempimento	2025

MISSIONE 06 POLITICHE GIOVANILI SPORT E TEMPO LIBERO

PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>PROGETTO "PUNTI CARDINALI" – RETE GIOVANI PUGLIA</b>	Monitoraggio e rendicontazione delle attività	Effettuazione adempimento	Rispetto adempimento	2025
2	<b>AZIONI DI VALORIZZAZIONE DEI CENTRI STORICI DI UGENTO E GEMINI</b>	Realizzazione di manifestazioni dedicate allo spettacolo, musica, teatro anche in collaborazione con le pro-loco, associazioni culturali e di volontariato	Sensibilizzazione dei giovani nelle iniziative finalizzate allo sviluppo economico e turistico delle aree interessate attraverso la realizzazione di iniziative culturali	Rispetto adempimento	2025
3	<b>CARTA GIOVANI NAZIONALE</b>	Promuovere iniziative di sensibilizzazione	Indire incontri formativi a tema	Rispetto adempimento	2025

MISSIONE 07 TURISMO

PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>SVILUPPO DEL TURISMO DELLE RADICI</b>	Messa in atto, d'intesa con il Ministero degli esteri, di azioni finalizzate allo sviluppo del turismo delle radici e organizzazione della giornata dell'Emigrante	Implementazione dell'offerta turistica	Rispetto adempimento	2025
2	<b>PROGETTO GAL – VEICOLO ELETTRICO</b>	Attivazione del servizio bus navetta con l'utilizzo del veicolo elettronico ad emissione "0" finanziato nell'ambito del progetto Gal per garantire la conoscenza delle risorse presenti sul territorio e la scoperta di beni culturali	Promozione turistica del territorio	Rispetto adempimento	2025
3	<b>GARANTIRE L'ATTIVITA' DI ASSISTENZA TURISTICA TRAMITE GLI INFO POINT E LA PARTECIPAZIONE A BORSE INTERNAZIONALI DEL TURISMO</b>	Affidare i servizi alle locali associazioni Pro Loco e pianificare, su base sovracomunale, la partecipazione alle borse del Turismo	Potenziare l'accoglienza e la promozione turistica del territorio	Rispetto adempimento	2025

**MISSIONE 12 DIRITTI SOCIALI, POLITICHE SOCIALI E FAMIGLIA**

**PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI**

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>CENTRI ESTIVI</b>	Avvio e realizzazione dei centri estivi promossi dall'Ente in collaborazione con il terzo settore in favore di minori di età compresa tra i 3 e i 17 anni quale potenziamento dei servizi socio-educativi in favore di tale target in linea con le politiche ministeriali attualmente in vigore. Periodo luglio - dicembre	Favorire la socializzazione dei minori con particolare riguardo a quelli inseriti in contesti con fragilità multidimensional e	Rispetto adempimento	2025
2	<b>SEZIONE PRIMAVERA</b>	Attivazione nuova sezione servizio primavera	Effettuazione adempimento	Rispetto adempimento	2025
3	<b>SERVIZIO SAD</b>	Potenziamento del servizio SAD	Effettuazione adempimento	Rispetto adempimento	2025
4	<b>SPORTELLO CASA</b>	Potenziamento del servizio finalizzato all'assistenza delle famiglie in situazioni di fragilità economica occupanti alloggi ERP per un rientro dei debiti accumulati con Arca Sud e AQP	Effettuazione adempimento	Rispetto adempimento	2025

MISSIONE 15 POLITICHE PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere  (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore  (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	"SPORTELLO INFORMATIVO"	RIATTIVAZIONE DELLO SPORTELLO	creazione di un sistema integrato di servizi di "informazione, orientamento, e formazione" operando sinergicamente nei seguenti settori:  politiche sociali; • politiche per il lavoro, formazione professionale e sviluppo economico; turismo e cultura;	Rispetto adempimento	2025

## Obiettivi SETTORE URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO – anno 2025

MISSIONE 08 ASSETTO DEL TERRITORIO, EDILIZIA ABITATIVA E OPERE PUBBLICHE PROGETTO

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale “Litorale di Ugento”</b>	Definizione dell’istruttoria finalizzata all’approvazione del regolamento attuativo del Piano Territoriale del Parco Naturale Regionale “Litorale di Ugento”	Comunicazione Report Istruttoria: sollecito Enti istituzionali sovraordinati per approvazione Piano della Regione Puglia	n. 2 solleciti minimo	2025
2	<b>Piano urbanistico generale</b>	Piano urbanistico generale in ossequio a quelli che sono i dettati normativi previsti dalla legge regionale n°20/2001 e del documento regionale di assetto generale	Verifica istanze audizioni III Commissione e relazione	Redazione schede omogenee istanze	2025

3	<b>Piano comunale del verde</b>	Avvio della nuova tecnologia del pirodiserbo	Effettuazione dell'adempimento	Rispetto tempistica	2025
4	<b>Piano comunale del colore</b>	Avvio della procedura	Effettuazione dell'adempimento	Rispetto tempistica	
5	<b>Piano di zonizzazione acustica</b>	Avvio della procedura	Effettuazione adempimento		2025
6	<b>Piano regolatore del porto</b>	Approvazione del piano regolatore del porto, recepito dalla Giunta in data 16.01.2019, all'esito degli adempimenti della Capitaneria di Porto.	Comunicazione Report sollecito Enti istituzionali sovraordinati per adempimenti propedeutici all'approvazione del piano regolatore del Porto	n. 2 solleciti minimo obiettivo raggiunto al 50%	2025

PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE

URBANISTICA E ASSETTO DEL TERRITORIO

MISSIONE N. 9

SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

N.	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione e del programma
1	<b>Progetti di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e manufatti contenenti amianto</b>	Completare e rendicontare le attività avviate nell'ambito dei progetti finanziati dalla Regione Puglia di rimozione dei rifiuti abbandonati su aree pubbliche e manufatti contenenti amianto presenti in fabbricati ed immobili di proprietà privata	Effettuazione adempimento	Conclusione rendicontazione	2025
2	<b>Centro per il riuso</b>	Verifica e monitoraggio esercizio del centro per il riuso ubicato in via Taurisano	Effettuazione adempimento	Verifica e monitoraggio	2025

3	<p><b>Monitoraggio e controllo presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi</b></p>	<p>Verificare lo stato di avanzamento delle attività di monitoraggio e controllo coordinate dalla Regione Puglia in ordine alle matrici ambientali insistenti presso l'impianto dismesso sito in località Burgesi ed interessato da presunti depositi incontrollati di fusti contenenti pcb</p>	<p>Effettuazione adempimento</p>	<p>Verifica adempimento</p>	<p>2025</p>
4	<p>Regolamento per il rilascio, rinnovo, permanenza in esercizio di licenze, autorizzazioni, concessioni e dei relativi rinnovi, ricezione di segnalazioni certificate di inizio attività, uniche o condizionate concernenti attività commerciali o produttive, subordinati alla verifica della regolarità del pagamento dei tributi locali da parte dei soggetti richiedenti. Art.15-ter DL n.34/2019, convertito in L.n.58/2019 Obiettivo trasversale al settore Patrimonio e Urbanistica – servizio Suap</p>	<p>Redazione schema di regolamento</p>	<p>Redazione schema di regolamento 31.12.2025</p>	<p>Verifica adempimento</p>	<p>2025</p>

**MISSIONE N. 14: SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITÀ**

**PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE URBANISTICA SUAP AMBIENTE**

N	Descrizione - Finalità da perseguire	Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)	Target (Risultato atteso)	Indicatore (Quando l'obiettivo si può dire raggiunto)	Anno di realizzazione del programma
1	<b>ASSEGNAZIONE LOTTI ZONA P.I.P. ATTIVITA' PRODUTTIVE INDUSTRIALI</b>	DEFINIZIONE PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO ENTRO IL 31/12/2025	AVVIO DEL PROCEDURE ESPROPRIATIVE FINAIZZATE ALLA SUCCESSIVA ASSEGNAZIONE E DI NUOVI LOTTI IN CONFORMITA' AL PIANO P.I.P.	RISPETTO DELLA TEMPISTICA	2025
2	<b>APPROVAZIONE AZIONI ELABORATE NELL'AMBITO DEL DISTRETTO URBANO DEL COMMERCIO</b>	AZIONI DA AVVIARE ENTRO IL 31.12.2025	FAVORIRE LO SVILUPPO COMMERCIAL E DEL TERRITORIO NELLE AREE DEL DUC	RISPETTO DELLA TEMPISTICA	2025

**MISSIONE N. 16: AGRICOLTURA, POLITICHE AGROALIMENTARI E PESCA**  
**PROGETTO OPERATIVO DEL SETTORE URBANISTICA SUAP AMBIENTE**

	<b>Descrizione - Finalità da perseguire</b>	<b>Azioni da svolgere (Indicare modalità, tempistica, attività da svolgere, organi coinvolti etc..)</b>	<b>Target (Risultato atteso)</b>	<b>Indicatore (Quando l'obbiettivo si può dire raggiunto)</b>	<b>Anno di realizzazione del programma</b>
1	<b>Assegnazione aree per orti sociali</b>	Individuazione delle aree pubbliche, anche rivenienti dai piani di lottizzazione approvati in via definitiva e convenzionati, al fine di dare concreta attuazione al regolamento approvato con delibera consiliare n°77 del 21.11.2016	Coinvolgimento dei cittadini nella cura delle aree verdi ed assegnazione delle stesse entro il 31.12.2025	RISPETTO DELLA TEMPISTICA	2025

## Obiettivi trasversali

l)

### RENDICONTO DI GESTIONE

Per il rispetto del termine entro il quale deve essere approvato il rendiconto di gestione (30 Aprile), il Regolamento di contabilità armonizzata di questo Ente prescrive il rispetto di termini intermedi che interessano tutti i Settori dell'Ente e che di seguito si riportano.

SCADENZA	ADEMPIMENTI	SETTORE		NOTE
31/01/2026	CHISURA RENDICONTAZIONE AGENTI CONTABILI	TUTTI GLI AGENTI CONTABILI (ciascun Funzionario Responsabile è tenuto a verificare la gestione delle relative entrate)		(scadenza obbligatoria per legge)
31/01/2026	NOTA INFORMATIVA SOCIETA' PARTECIPATE	RAGIONERIA		
10/02/2026	<b>RESTITUZIONE ELENCHI/SCHEDA RIACCERTAMENTO RESIDUI</b>	TUTTI I SETTORI		<p>Art. 20 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata.</p> <p>Per i crediti di dubbia esigibilità, la dubbia esigibilità viene accertata dal Responsabile del servizio competente in sede di riaccertamento dei residui attivi. Essa viene messa in evidenza in apposito prospetto informativo allegato al rendiconto, al fine di consentire l'espletamento dei controlli in relazione alle cause ed alle eventuali responsabilità.</p> <p>Il competente Responsabile dell'entrata deve aver cura di far pervenire in forma di sintetica relazione scritta al responsabile del Settore Bilancio qualora abbia conoscenza di specifiche situazioni in grado di influenzare l'andamento dell'entrata stessa.</p>
Dal 13/02 al 24/02/2026	VERIFICA ED ELABORAZIONE ELENCHI/SCHEDA	RAGIONERIA		

	RIACCERTAMENTO RESIDUI			
Dal 13/02 al 28/02/2026	ELABORAZIONE ALLEGATO CONTENIMENTO SPESA E SPESE DI RAPPRESENTANZA	AA.GG.		
	RELAZIONE FINALE DI GESTIONE DEI RESPONSABILI DEI SETTORI.  RENDICONTO GESTIONE SERVIZI A DOMANDA INDIVIDUALE  RENDICONTO RELATIVO AL PROVENTO CODICE DELLA STRADA  DETERMINAZIONE DEL FONDO RISCHI SOCCOMBENZE DA ACCANTONARE IN AVANZO	TUTTI I SETTORI		Scadenza prevista dall'art. 100 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata. <b>(28 FEBBRAIO)</b>  In mancanza di predisposizione ed invio della relazione finale di gestione riferita all'attività svolta nell'anno finanziario precedente da parte dei responsabili dei settori, entro i termini di cui al comma 1 del presente articolo il Servizio Finanziario provvederà alla chiusura del rendiconto stesso esponendo la sola rappresentazione contabile della gestione finanziaria alla data del 31 dicembre dell'esercizio a cui si riferisce la rendicontazione (stanziamenti - accertamenti/impegni), essendo rimesso al Revisore, all'Amministrazione comunale ed al Nucleo di valutazione ogni opportuno e necessario rilievo rispetto alla predetta circostanza. alla chiusura del rendiconto stesso
	RELAZIONE DELL'ORGANO ESECUTIVO: ANALISI DEI PROGRAMMI, UNITAMENTE AI DATI DI CUI ALL'ALLEGATO A	ASSESSORE AL BILANCIO, in collaborazione con tutti i Settori		
28/02/2026	ADOZIONE DETERMINA DI RIACCERTAMENTO RESIDUI	TUTTI I SETTORI		Scadenza prevista dall'art. 101 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata. In questa fase, occorre particolare attenzione al fine di motivare la reimputazione dei residui passivi per le ipotesi di cui al punto 5.4a del Principio contabile 4/2, dovuta all'impossibilità di svolgimento della prestazione per fatto sopravvenuto, da dimostrare

				nella relazione al rendiconto e da determinare solo in occasione del riaccertamento ordinario, così come peraltro puntualmente richiesto nel Questionario al Rendiconto da inviare alla Corte dei Conti.
28/02/2026	<b>INVIO SCHEDE CONTENENTI LE VARIAZIONI INVENTARIALI (TITOLI E ALTRI VALORI MOBILIARI, E BENI MOBILI)</b>	Tutti i servizi che, nell'ambito della propria attività, seguono procedimenti aventi riflessi e rilevanza sul patrimonio mobiliare e sul patrimonio beni mobili		Scadenza prevista dall'art. 123, comma 3 e 4 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata.
	<b>INVIO SCHEDE PER AGGIORNAMENTO DEGLI INVENTARI RIGUARDANTI I CREDITI E I DEBITI</b>	Tutti i servizi che, nell'ambito della propria attività, seguono procedimenti che comportano <u>variazioni nei debiti e nei crediti non desumibili dalle scritture contabili</u>		Scadenza prevista dall'art. 123, comma 5 e 4 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata.
	ELABORAZIONE E QUANTIFICAZIONE F.C.D.E. E FONDI VARI	TUTTI I SETTORI INTERESSATI		
05/03/2026	<b>INVIO SCHEDE CONTENENTI LE VARIAZIONI INVENTARIALI (BENI IMMOBILI)</b>	Tutti i servizi che, nell'ambito della propria attività, seguono procedimenti aventi riflessi e rilevanza sul patrimonio immobiliare		Scadenza prevista dall'art. 123, comma 2 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata.
15/03/2026	<b>COMPLETAMENTO E CHIUSURA AGGIORNAMENTO INVENTARIO COMUNALE.</b>	PATRIMONIO, con l'ausilio di tutti i Settori		Scadenza prevista dall'art. 123, comma 6 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata. <b>(Avuto riguardo alla</b>

	<b>TRASMISSIONE RISULTANZE</b>			<b><u>conciliazione della predetta attività di aggiornamento con le risultanze delle movimentazioni contabili dell'Ente nonché alla conciliazione tra le risultanze della consistenza finale dello Stato Patrimoniale e quella degli Inventari, a cura dell'Ufficio Patrimonio e manutenzioni)</u></b>
Dal 18/03/2026 al 28/03/2026	ELABORAZIONE DATI RENDICONTO (QUADRATURE, EQUILIBRI, DETERMINAZIONE AVANZO DI AMMINISTRAZIONE, CONTO DEL PATRIMONIO E CONTO ECONOMICO, RELAZIONE TECNICA, RELAZIONE AL RENDICONTO)	RAGIONERIA		Art. 96, comma 5 del Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata:  Per la chiusura delle lavorazioni di tale fase il Servizio Finanziario dispone l'apertura della c.d. "sessione di Rendiconto di gestione", della durata di giorni 10 lavorativi, durante la quale vengono sospese tutte le lavorazioni ordinarie, intendendosi conseguentemente sospesi:
	ELABORAZIONE E STAMPA PROPOSTA SCHEMA DI RENDICONTO E RELATIVI ALLEGATI	RAGIONERIA		a) tutti i termini di lavorazione di cui al Regolamento comunale di Contabilità Armonizzata in capo al Servizio Finanziario;  b) l'invio di atti al Servizio Finanziario diversi da quelli necessari alla chiusura del Rendiconto di gestione;  c) le richieste di assistenza al Servizio Finanziario per atti diversi da quelli necessari alla chiusura del Rendiconto di gestione.  Durante la "sessione di Rendiconto di gestione" ogni Responsabile di Settore, per quanto di propria competenza, presta al Servizio Finanziario ogni forma di reperibilità e collaborazione per la chiusura del Rendiconto di gestione.
29/03/2026	ELABORAZIONE PROPOSTA DI DELIBERA DI G.C. PER APPROVAZIONE SCHEMA RENDICONTO	RAGIONERIA		<b>Il rispetto della presente tempistica risulta evidentemente subordinato al previo rispetto delle scadenze sopra riportate.</b>

E' ovvio che al fine di rispettare i tempi intermedi declinati nella tabella che precede, occorre sin da ora monitorare le attività indicate nella tabella stessa.

A tal proposito, si chiede ai Responsabili di Settore di avvalersi delle professionalità degli Istruttori con profilo Amministrativo-contabile assegnati a ciascun settore che, dovranno, entro il 31.12.2025 redigere una relazione informativa sulle predette attività di monitoraggio tutte propedeutiche all'approvazione del rendiconto di gestione nel termine prescritto dalla norma.

## II)

### RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO

Come noto, l'art. 4-bis del decreto legge 13/2023, inserito in sede di conversione in legge n. 41/2023, prevede che le pubbliche amministrazioni subordinino almeno il 30% del premio collegato alla performance (retribuzione di risultato) a specifici obiettivi annuali connessi al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture.

In particolare, tali obiettivi sono definiti avendo riguardo all'**indicatore annuale di ritardo dei pagamenti** previsto dal comma 859 lett. b) e comma 861 della legge 145/2018, valido anche ai fini dell'obbligo di accantonamento al FGDC.

L'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 13/2023 è chiaro nel collegare la performance all'indicatore dei tempi medi di ritardo definito ai sensi della legge 145/2018 (commi 859 e 861) ai fini dell'obbligo di accantonamento al fondo di garanzia dei debiti commerciali. Tale indicatore esprime il ritardo rispetto alla scadenza di pagamento delle fatture per cui:

se **negativo** significa che l'amministrazione paga in anticipo le fatture;

se **pari a zero**, significa che l'amministrazione rispetta i termini di scadenza;

se **positivo**, significa che l'amministrazione paga in ritardo le fatture.

*L'obiettivo si intende raggiunto se assume valore negativo o pari a zero*

Pertanto, si assegna l'obiettivo di concorrere al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 09.10.2022 n° 231, attraverso la liquidazione di ogni singola fattura non oltre il quindicesimo giorno precedente la scadenza dei suddetti termini di pagamento, al fine di tenere conto dei tempi tecnici di lavorazione degli ordinativi di pagamento da parte del Servizio finanziario, previo espletamento delle verifiche di cui all'art. 61 del vigente Regolamento di contabilità.

Con riferimento al Settore Economico finanziario, viene assegnato l'obiettivo di concorrere al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 09.10.2022 n° 231, attraverso sia la liquidazione di ogni singola fattura relativa ad acquisti di beni e servizi di propria competenza non oltre il quindicesimo giorno precedente la scadenza dei suddetti termini di pagamento, sia l'emissione dei mandati di pagamento correlati alle liquidazioni effettuate da tutti i responsabili di settore entro i successivi quindici giorni, fatti salvi in ogni caso eventuali irregolarità tecnico/contabili/fiscali ostative al pagamento stesso ed avuto riguardo ai necessari cinque giorni di lavorazione degli ordinativi di pagamento da parte del Servizio finanziario, previo espletamento delle verifiche di cui all'art. 61 del vigente Regolamento di contabilità fatte salve, altresì, eventuali note di urgenza comunicate dai vari Responsabili di Settore (procedura ,ad oggi, in corso di attuazione).

±

La valutazione dei predetti obiettivi incide, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30% del premio collegato alla performance come prescritto dall'art. 4-bis, comma 2, del D.L. 24/02/2023 n.13, convertito, con modificazioni, dalla L.21/04/2023 n°41.

In particolare, tali obiettivi sono definiti avendo riguardo all'**indicatore annuale di ritardo dei pagamenti** previsto dal comma 859 lett. b) e comma 861 della legge 145/2018, valido anche ai fini dell'obbligo di accantonamento al Fondo Garanzia Debiti Commerciali.

Peso ponderale: 30/100 (peso minimo prescritto dalla normativa sopra richiamata)

### III)

#### AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - D.LGS. 33/2013 E S.M.I.

Fasi:

Monitoraggio costante in ordine allo stato di attuazione.

Peso ponderale: 10/100

Indicatore: Monitoraggio del sito istituzionale e collaborazione con il Segretario Generale

Target: entro il 31.12.2025

### IV)

#### ATTUAZIONE DEL PTPCT

Fasi:

Monitoraggio costante in ordine allo stato di attuazione dei procedimenti di competenza;

Peso ponderale: 10/100

Indicatore: Predisposizione aggiornamenti PTPCT e attività monitoraggio - Collaborazione con il Segretario Generale

Target: 31/12/2025

### V)

#### PIANO FORMATIVO

Come noto, il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo, ha adottato la nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano.

Il documento si inserisce nel solco dei precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze (23 marzo 2023) e sulla misurazione e valutazione della performance (28 novembre 2023). *“Con questo nuovo atto di indirizzo vengono ribaditi i principi cardine della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle nostre persone e per le amministrazioni pubbliche”*. Lo afferma il Ministro per la pubblica amministrazione, senatore Paolo Zangrillo.

Con la nuova direttiva sono indicati gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dal Formez PA.

Sottolinea il Ministro per la pubblica amministrazione: *“La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e a partire dal 2025 con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue conseguite dai dipendenti. Così i dirigenti sono i veri “gestori” del personale pubblico a cui è affidata la responsabilità di prendersi cura delle proprie persone e creare uno spirito di squadra”*.

L'atto di indirizzo ha tali obiettivi fondamentali:

-guida le amministrazioni verso l'individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici;

- individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico.

In collaborazione con il Segretario Generali, ai Responsabili di settore viene assegnato l'obiettivo di garantire il raggiungimento del monte ore di formazione a tutti i dipendenti assegnati monitorando lo svolgimento dei percorsi formativi già intrapresi con AIF (a cui il Comune di Ugento aderisce) e che verranno implementati con altri canali di formazione anche ministeriali.

### **a.1.1. Sottosezione Performance**

In questa sottosezione sono riportati, ai sensi del D.lgs. 150/09 e s.m., gli obiettivi e gli indicatori di performance, in termini di efficacia ed efficienza, nonché le attività gestionali connesse. Si riportano inoltre in maniera specifica gli obiettivi in tema di pari opportunità, semplificazione e digitalizzazione, accessibilità.

#### **a.1.1.1. Obiettivi di Performance**

Gli obiettivi di performance sono finalizzati alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, **esplicitati nella Deliberazione di C.C. n. 3 del 28/02/2025 recante "APPROVAZIONE DEL D.U.P. 2025-2027"**.

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

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

Il nostro approccio alla performance è incentrato su tre principi:

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

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

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

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

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno. I dirigenti responsabili possono proporre le modifiche al Segretario generale che ne dà comunicazione allo Organismo Indipendente di Valutazione, che ne prende atto nella Relazione sulla Performance. Le variazioni sono approvate, di norma, entro il mese di settembre.

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

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

Per ciascun obiettivo di performance viene indicato:

- l'obiettivo strategico (o generale), che consiste nell'indicazione di tutti gli elementi chiave dell'obiettivo ai fini della sua identificazione; per ogni obiettivo generale è necessario individuare e indicare il Responsabile Generale (di norma coincidente con il Dirigente di Settore);
- per ogni obiettivo strategico, almeno un obiettivo operativo (o specifico); gli obiettivi operativi permettono di dettagliare le azioni da porre in essere; anche di ciascun obiettivo operativo deve essere indicato il Responsabile e il personale coinvolto; agli obiettivi operativi vanno assegnati anche i pesi percentuali di rilevanza relativa;
- ogni obiettivo operativo (o specifico) contiene almeno un indicatore di efficacia o di efficienza che rappresenta in maniera inequivocabile, con un valore target, il raggiungimento del risultato atteso, per ciascuno dei momenti di verifica previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa. In particolare, per ogni obiettivo esecutivo di durata annuale devono essere indicati risultati misurabili relativamente ai due stati di avanzamento sottoposti al Nucleo di Valutazione (al 30.06 e al 31.12), con riferimento ai singoli obiettivi specifici. Ogni indicatore ha un peso percentuali di rilevanza relativa.

Ad ogni Responsabile di Settore e ad ogni incaricato di posizione organizzativa è attribuito quindi almeno un obiettivo. Il resto del personale viene coinvolto in almeno un obiettivo o attività assegnata al settore- struttura organizzativa di riferimento. Gli obiettivi di performance dell'ente approvati per l'anno 2025 sono integralmente riportati di seguito e saranno ricostruiti (a partire dall'anno 2025) facendo ricorso alla seguente struttura di rappresentazione, volta a evidenziare le connessioni tra obiettivi di performance e la sottosezione Valore pubblico (indirizzi e obiettivi strategici) e tra obiettivi di performance e relativi indicatori/target di misurazione.

### **a.1.1.1. Obiettivi di pari opportunità – Piano delle azioni positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)**

Nel giugno 2000, la Commissione Europea con la direttiva 2000/43/CE adotta una innovativa strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne. L'obiettivo è assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura, e di azione, nelle politiche dell'occupazione, della famiglia, sociali, economiche, ambientali, urbanistiche.

Questa ottica permette la individuazione dei problemi prioritari e soprattutto la adozione di strumenti necessari per superarli e modificarli, sollecitando sulle pari opportunità misure tese a colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, a migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, ad agevolare per donne e uomini politiche del lavoro, e retributive, di sviluppo professionale. Successivi interventi normativi (il D.lgs. n. 165/2001 e il D.lgs. n.198/2006) prevedono che le Amministrazioni assicurino la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e predispongano Piani di azioni positive tendenti a rimuovere gli ostacoli in questo senso, favorendo iniziative di sviluppo delle potenzialità femminili.

Con la successiva Direttiva emanata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni Tecnologiche e dal Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, firmata in data 23 maggio 2007, sono state specificate le finalità e le linee di azione da seguire per attuare pari opportunità nelle Amministrazioni pubbliche: i principi della direttiva ministeriale sono il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerate come fattore di qualità. In tale ottica, l'organizzazione del lavoro deve essere progettata e strutturata con modalità che favoriscano per entrambi i generi la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, cercando di dare attuazione alle previsioni normative e contrattuali che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, introducano opzioni di flessibilità nell'orario a favore dei lavoratori/lavoratrici con compiti di cura familiare.

Tale legislazione indica prioritariamente l'obiettivo di eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, soprattutto nei periodi della vita in cui sono più pesanti i carichi ed i compiti di cura familiari attraverso:

- individuazione di condizioni ed organizzazioni del lavoro, che, nei confronti delle dipendenti e dei dipendenti, provocano effetti diversi a seconda del genere, costituendo pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale, nel trattamento economico e retributivo delle donne;
- facilitazione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate, favorendo altresì l'accesso ed il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi;
- adozione di strumenti ed istituti (anche mediante una diversa organizzazione del lavoro e/o in relazione ai tempi di lavoro) che possano favorire la conciliazione fra tempi di vita e di lavoro.
- informazione / formazione tesa alla promozione di equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due generi.

Il Decreto legislativo 11 aprile del 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio 2010 n. 5 in attuazione della Direttiva 2006/54/CE, prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive per la "rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale (che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo), con il presente **Piano Triennale delle Azioni Positive e GenderqualityPlan (Piano per l'uguaglianza di genere)** l'Amministrazione Comunale, come già negli ultimi anni, intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia.

Obiettivi generali del Piano:

1. Intervenire nella cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente accelerando e favorendo il cambiamento nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione in un'ottica di valorizzazione di genere, verso forme di sviluppo delle competenze e del potenziale professionale di donne e uomini;
2. favorire la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori di attività, nei livelli professionali e nelle posizioni apicali di coordinamento;
3. favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'Ente, ponendo al centro dell'attenzione la persona e armonizzando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;
4. stimolare la cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e incentivando il cambiamento e la riconversione nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento in un'ottica di genere;
5. monitorare il livello di implementazione delle politiche di genere con particolare attenzione alle forme di conciliazione vita-lavoro (flessibilità orari, congedi parentali, servizi per armonizzare tempi di vita e di lavoro, formazione al rientro), e rendere le stesse argomento di sviluppo di politiche organizzative dell'Ente.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone un cambiamento organizzativo, sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente e non solo misure ed azioni specifiche.

Le limitazioni nelle assunzioni per gli enti locali hanno, infatti, determinato la diminuzione del numero di dipendenti, la redistribuzione delle attività all'interno delle strutture con il conseguente aumento del carico di lavoro per i dipendenti.

Attraverso la realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive a favore delle pari opportunità, il Comune di Ugento intende (come già detto) consolidare quanto già realizzato in passato in tema di pari opportunità tra uomini e donne (nell'accesso all'impiego, nell'attività formativa dei dipendenti, nella valorizzazione delle professionalità), nonché estendere ulteriormente le proprie azioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che hanno impedito ad oggi la realizzazione di una soddisfacente compatibilità tra esigenze familiari e aspettative professionali dei propri dipendenti, siano essi uomini o donne.

Il Piano è articolato in due parti:

1. Nella **prima parte** viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo in cui si intende operare. In particolare, viene effettuata un'analisi del contesto organizzativo del Comune di Ugento e del personale dell'ente.

2. Nella **seconda parte** vengono dichiarati gli obiettivi che il Comune di Ugento intende raggiungere nel triennio 2025/2027 attraverso la realizzazione delle azioni positive e vengono descritti gli strumenti attuativi che si intendono utilizzare.

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

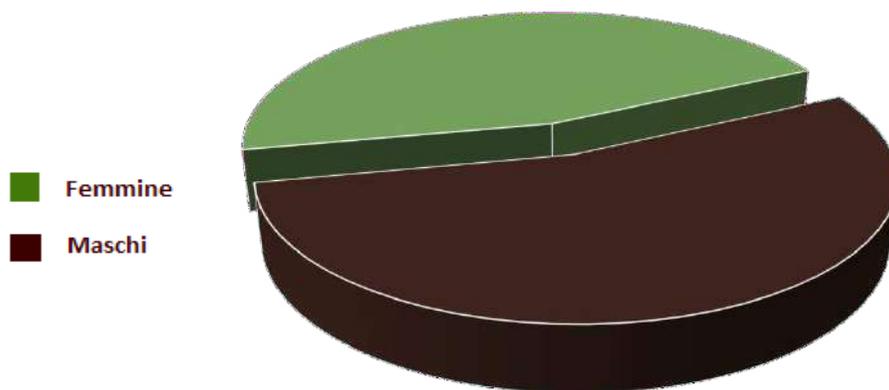
Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale 2025/2027 si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

La realizzazione del Piano terrà conto della struttura organizzativa dell'Ente e del personale dipendente del Comune di Ugento, la cui composizione, allo 01/01/2025, è rappresentata dal seguente quadro di raffronto:

**PERSONALE COMUNALE SUDDIVISO PER GENERE E CATEGORIA CONTRATTUALE AL 31/12/2024**

Categoria contrattuale	DONNE	% DONNE SUL TOTALE	UOMINI	% UOMINI SUL TOTALE	TOTALE	% CATEGORIA SUL TOTALE
cat. A - (operatori)	1	20%	4	80%	5	8,33%
cat. B - (esecutori amministrativi, operai, ecc.)	-	%	-	%	-	%
cat. C - (istruttori amministrativi, contabili, tecnici, agenti PL, ecc.)	14	37,84%	23	62,16%	37	61,67%
cat. D - (direttivi tecnici, contabili ed amministrativi, Capi Settore, Funzionari)	5	29,41%	12	70,59%	17	28,33%
Segretario	1	100,00%	-	-	1	1,67%
<b>Totale</b>	<b>21</b>	<b>35,00%</b>	<b>39</b>	<b>65,00%</b>	<b>60</b>	<b>100,00%</b>

**Dipendenti del Comune di Ugento per Genere al 01/01/2025**



Al 01/01/2025 il personale del Comune risultava composto da 60 lavoratori di cui il 35,00% donne (21), mentre gli uomini rappresentavano il 65,00% del totale (39).

Il quadro sopra riportato evidenzia, a livello di personale in servizio, una situazione di sostanziale equilibrio, essendovi un divario fra generi di poco superiore a due terzi, ai sensi dell'art. 48, comma1, del D.Lgs. n. 198/2006, determinato dalle dimissioni volontarie di una dipendente nel novembre 2023.

Alla data dello 01/01/2025, nel Comune di Ugento risultano impiegati 10 dipendenti a tempo parziale.

L'età media dei dipendenti del Comune di Ugento (al 31/12/2024) è di 49 anni, di cui 51 anni per il sesso maschile e 47 anni per il sesso femminile.

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

Si riportano qui di seguito gli obiettivi triennali in tema di pari opportunità definiti nel presente Piano:

**Obiettivo n. 1: Ambiente di Lavoro - Potenziare gli strumenti di informazione, analisi e programmazione in un'ottica di genere e finalizzati alla promozione delle pari opportunità, evitando il verificarsi di situazioni conflittuali.**

**→ Azione positiva 1.1: Il Comune di Ugento è fortemente impegnato ad evitare sul posto di lavoro:**

- Pressioni o molestie sessuali;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

**→ Azione positiva 1.2: formazione e iniziative sulla sicurezza sulla pari opportunitàe sullo stress sul posto di lavoro**

Organizzazione e/o adesione ad iniziative formative in materia di pari opportunità, nonché sullo stress da lavoro correlato inerente alla salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

**Timing: Anni 2025 – 2026 -2027**

**Obiettivo n. 2: Assunzioni e Promozione della qualità del lavoro come benessere organizzativo.**

**→ Azione positiva 2.1: Nelle Assunzioni il Comune di Ugento si impegna:**

- Ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.
- Non privilegiare nella selezione l'uno o l'altro sesso, in caso di parità di requisiti tra un candidato donna e uno uomo, l'eventuale scelta del candidato deve essere opportunamente giustificata.
- Non prevedere mai posti in dotazione organica che siano prerogativa di soli uomini o di sole donne.
- Nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, il Comune si impegna a stabilire requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere.

Nello svolgimento del ruolo assegnato, il Comune di Ugento valorizza attitudini e capacità personali. Nell'ipotesi in cui si rendesse opportuno favorire l'accrescimento del bagaglio professionale dei dipendenti, l'ente provvederà a modulare l'esecuzione degli incarichi, nel rispetto dell'interesse delle parti.

→ **Azione positiva 2.2: Benessere Organizzativo**

Rilevazione del grado di benessere organizzativo attraverso la somministrazione di questionari anonimi.

**Timing: da completarsi entro l'Anno 2025**

**Obiettivo n. 3: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.:**

→ **Azione positiva 3.1: formazione differenziata**

Garantire l'organizzazione della formazione del personale in maniera differenziata in base ai destinatari.

→ **Azione positiva 3.2: favorire la più ampia partecipazione del personale**

Adottare le misure necessarie per garantire la più ampia partecipazione del personale.

→ **Azione positiva 2.3: formazione su specifiche tematiche**

Individuare specifiche tematiche da prevedere nel Piano della Formazione.

**Timing: Anni 2025 – 2026 -2027**

**Obiettivo n. 4: Azioni di sostegno e conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.**

→ **Azione positiva 4.1: adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari.**

Favorire l'adozione di politiche afferenti ai servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, con particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, garantire il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione".

→ **Azione positiva 4.2: forme di flessibilità del lavoro**

Favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time e la flessibilità dell'orario. In particolare, assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita nel rispetto del vigente Regolamento Comunale dell'orario di servizio, di lavoro e di accesso del pubblico. Inoltre, valutare e risolvere particolari necessità di tipo familiare o personale nel rispetto dell'equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

**Timing: Anni 2025 – 2026 -2027**

**Obiettivo n. 5: discriminazioni: Prevenire, riconoscere ed evitare le forme di discriminazioni che possono manifestarsi nell'ambito lavorativo**

**→ Azione positiva 5.1: monitoraggio**

Monitorare, anche nell'ambito dell'analisi dei dati di contesto di cui alla relazione annuale e all'indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti, il rispetto delle diverse previsioni normative in tema di prevenzione delle discriminazioni, siano esse di genere o di altra natura.

**→ Azione positiva 5.2: personale disabile**

Prevedere azioni di supporto e inclusione per il personale disabile, implementando (eventualmente) anche la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

**Timing: Anni 2025– 2026 -2027**

**MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE**

Gli obiettivi di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni, qui riportati, saranno annualmente monitorati e verificati nell'ambito della relazione predisposta dal CUG entro il 30 marzo di ogni anno e trasmessa alla Giunta e al Nucleo di Valutazione, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019. La relazione dovrà contenere una sintesi sulla situazione del personale, anche in un'ottica di genere, riportando dati relativi alla distribuzione del personale tra categorie e aree, alla diffusione del part-time, alla distribuzione delle posizioni di responsabilità tra i 2 generi ed eventuali differenze retributive, alla fruizione delle misure di conciliazione quali lavoro agile, orari flessibili e congedi parentali.

Relativamente, poi, agli Obiettivi di genere innanzi indicati, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) ha espresso il seguente parere: Positivo.

Relativamente agli Obiettivi di genere innanzi indicati, la Consigliera di Parità della Provincia di Roma ha espresso il seguente parere: Positivo

Inoltre, coerentemente a quanto richiamato nelle Linee Guida predisposte dall'ANCI per favorire una corretta stesura del PIAO 2023-2025, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione e i valori di *Baseline* e di *Target* individuati.

Per favorire l'esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi simili si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di *Baseline* e di *Target*) a partire dal prossimo PIAO.

(In alternativa al comma di cui innanzi si rende necessario specificare i valori di *Baseline* e di *Target*)

<b>INDICATORE</b>	<b><i>Baseline</i></b>	<b><i>Target</i></b>
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° medi giorni 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 dalle donne vs n° medio fruito dagli uomini (esclusa la maternità obbligatoria)		
Rapporto tra n° medio di giorni (o ore) di formazione fruiti da donne e da uomini su base annuale		
Elaborazione e pubblicazione di un bilancio di genere (sì/no)		
Presenza di uno sportello di ascolto (sì/no) quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e di informazione sulle problematiche relative a fenomeni di mobbing, discriminazioni, molestie psicologiche e/o fisiche, anche attraverso l'istituzione della Consigliera di fiducia o altre forme, anche in chiave associata con altri enti		

### **a.1.1.1. Obiettivi di semplificazione e misurazione dei tempi dei procedimenti, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi**

La semplificazione amministrativa riveste un ruolo centrale per lo sviluppo socio-economico del territorio, costituendo un fattore abilitante per la rimozione degli ostacoli amministrativi e procedurali allo sviluppo anche delle imprese, e ispira infatti diverse riforme settoriali contenute nel PNRR, all'interno delle singole Missioni e in particolare la Missione 1 "Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo", di cui due delle tre Componenti sono dedicate alla transizione digitale.

Gli obiettivi specifici dell'azione di semplificazione amministrativa indicati nel PNRR e nella Agenda per la semplificazione sono sinteticamente i seguenti:

1. riduzione dei tempi per la gestione delle procedure;
2. liberalizzazione, semplificazione, reingegnerizzazione e uniformazione delle procedure;
3. digitalizzazione delle procedure, con particolare riferimento all'edilizia e attività produttive;
4. misurazione della riduzione degli oneri e dei tempi dell'azione amministrativa.

Standardizzazione e velocizzazione delle procedure, semplificazione e reingegnerizzazione di un set di procedure rilevanti e critiche, digitalizzazione del back office e interoperabilità delle banche dati,

riduzione dei tempi e dei costi burocratici a carico delle attività di impresa e per i cittadini sono obiettivi che richiedono interventi su tematiche trasversali all'Ente e necessitano di specifici approfondimenti e di un piano di intervento, monitoraggio e coordinamento.

Su tale base, il Comune di Ugento ha istituito un apposito gruppo di lavoro intersettoriale avente ad oggetto "Semplificazione e Digitalizzazione: Agenda 2021- 2023", agenda che ha avuto ed avrà il compito specifico di meglio e più dettagliatamente definire gli interventi prioritari, le azioni di semplificazione, l'eliminazione di vincoli burocratici e il taglio dei costi per imprese e cittadini, definendo obiettivi, risultati attesi, responsabilità e tempi di realizzazione, anche con il coinvolgimento degli stessi cittadini, delle imprese e delle loro associazioni.

Il suddetto gruppo, insieme ai responsabili di settore, avrà ancora il compito di definire (coerentemente a quanto indicato nel Piano Triennale per la Transizione Digitale 2025 - 2027 del Comune di Ugento):

- gli ulteriori procedimenti amministrativi – per ogni settore - oggetto di interventi di semplificazione/digitalizzazione, anche in un'ottica di riduzione dei tempi procedurali;
- i procedimenti amministrativi di cui si procederà a misurare i tempi effettivi di conclusione.

Obiettivo del Comune di Ugento è la digitalizzazione sul doppio fronte: sia interno all'amministrazione, sia in relazione ai servizi offerti ai cittadini, ciò permette non solo una maggiore efficienza ed efficacia dell'ente, garantendo la migliorioria dei servizi offerti e la riduzione delle tempistiche, ma anche una maggiore trasparenza intesa come accessibilità alle informazioni e alla documentazione dell'amministrazione.

Partendo da tali obiettivi, attraverso la digitalizzazione dei propri servizi e processi, il Comune di Ugento intende:

- mantenere alti e ove possibile incrementare i propri livelli prestazionali e qualitativi, rendendo sempre possibile (in assenza di vincoli normativi) anche la fruizione informatica dei servizi e la relazione a distanza con cittadini e imprese;
- semplificare i processi gestionali, eliminando ridondanze e sprechi, in una logica di ottimizzazione delle risorse, trasparenza amministrativa e sostenibilità dell'offerta dei servizi;
- innovare sempre più l'offerta dei servizi, rilevando le esigenze dei fruitori ma anche prevenendole grazie all'ascolto e all'analisi dei dati in possesso dell'ente.

Attraverso questi percorsi il Comune di Ugento intende sempre più diventare e essere percepito come un ente in grado di offrire servizi di qualità e multicanali, con processi efficaci e efficienti, con una diffusa sensibilità alla semplificazione e alla digitalizzazione delle procedure e che contribuisce alla condivisione e diffusione delle nuove tecnologie digitali verso la Comunità, le Imprese e gli altri enti del territorio.

In coerenza con i contenuti del Piano Triennale nazionale, infine, il Piano persegue inoltre i seguenti principi generali, comuni alla digitalizzazione di tutta la Pubblica Amministrazione:

- digital & mobile first per i servizi, che devono essere accessibili in via esclusiva con sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite identità digitale;
- cloud first (cloud come prima opzione): il Comune di Ugento, in fase di definizione di nuovi progetti e di sviluppo di nuovi servizi, adotta primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in, prevedendo la dismissione dei server presenti presso le sedi comunali;
- servizi inclusivi e accessibili che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori e siano interoperabili by design in modo da poter funzionare in modalità integrata e senza interruzioni in tutto il mercato unico esponendo le opportune API;
- sicurezza e privacy by design: i servizi digitali devono essere progettati ed erogati in modo sicuro e garantire la protezione dei dati personali;
- user-centric, data driven e agile: le amministrazioni sviluppano i servizi digitali, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo e rendono disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici digitali rilevanti secondo il principio transfrontaliero by design, prevedendo appositi questionari per misurare la customer Satisfaction dei cittadini;
- once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, prevedendo appositi archivi informatici, con l'obiettivo di snellire le procedure e ridurre le tempistiche;
- dati pubblici un bene comune: il patrimonio informativo della pubblica amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile;
- codice aperto: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente. In ossequio alle necessità e priorità di digitalizzazione manifestate dai servizi del Comune di Ugento, lo stesso ente risulta attuatore della Misura PNRR 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici",

relativamente al quale ha ricevuto approvazione della candidatura e successiva concessione del finanziamento.

Le ulteriori Misure PNRR, di cui il comune di Ugento risulta attuatore e per le quali ha ricevuto approvazione della candidatura e successiva concessione del relativo finanziamento in merito all'erogazione dei servizi al cittadino, sono le seguenti:

- Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA"
- Misura 1.4.3 "Adozione appIO"
- Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"

I pagamenti dei servizi di cui il Comune di Ugento si pone l'obiettivo di garantire mediante piattaforma PagoPA nella programmazione Triennale 2023-2025 sono i seguenti:

- Anno in corso - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
- COSAP/TOSAP

- Imposta di affissione pubblicitaria ICP
- Sanzioni amministrative
- Canone Unico Patrimoniale e • Canone Unico Patrimoniale - CORPORATE
- ANNI PRECEDENTI - Tasse sui rifiuti (TARI, TIA, TARSU, TARES, ecc.)
- Multe / Verbali di Contravvenzione
- Spese custodia veicoli
- Rimborso danni automezzi P.M.
- Rapporti incidenti stradali
- Sanzioni diverse dal C.d.S.
- Avvisi di Accertamento Violazione del Codice della Strada
- Diritti di segreteria e Spese di notifica
- Emissione carta d'identità Elettronica
- Diritto fisso Separazione/Divorzi
- Servizio celebrazione matrimoni civili
- Diritti di segreteria per certificati anagrafici
- Costo per emissione Carta d'identità cartacea
- Proventi e Concessioni spazi ed aree pubbliche
- Passi Carrabili
- Oneri di urbanizzazione ed Oneri Condoni Edilizio
- Rimborso spese di gara e di pubblicazione bandi pubblici
- Rimborso danni al patrimonio Comunale
- Diritti Pratiche SUAP e SUE
- Deposito di garanzia provvisoria per partecipazione a gare d'appalto
- Certificati di destinazione urbanistica
- Entrate da contratti assicurativi
- Tesserino funghi
- Rette scolastiche
- Mense scolastiche e Trasporto scolastico
- Nido
- Tassa concorso
- Biglietti (ambito cultura)
- Commissioni Pubblici Spettacoli
- Impianti sportivi
- Servizi alla persona e servizi sociali
- Affitti
- Aree Mercatali
- Diritti allaccio acque bianche
- Spese legali e Spese registrazione Contratti
- Risarcimenti e indennizzi disposti da provvedimenti giudiziari
- Deposito Cauzionale
- Riscatto e/o conguaglio Aree PEEP/PIP

L'Ente ha inoltre attivato il **Mandato di pagamento digitale**, e sta completando gli studi necessari per implementare un **uso più incisivo del digitale nell'ambito delle richieste di accesso agli atti**.

Relativamente all'accesso ad alcuni servizi tramite SPID, CIE e CNS, l'Ente consente, già oggi, l'uso di SPIS per l'accesso ai seguenti servizi: Istanze On Line per i procedimenti dello Sportello Unico Edilizia (SUE); Servizio Paesaggio.

Attraverso il presente Piano il Comune intende dare una notevole accelerazione al processo di semplificazione amministrativa e di digitalizzazione, accompagnando la "transizione amministrativa" a quella "digitale", mettendo a sistema le numerose iniziative e progettualità in essere e facendo in modo che sempre più le competenze digitali siano patrimonio di tutti i dipendenti e le dipendenti dell'Ente.

Inoltre, In ossequio all'obiettivo dell'once only, il Comune di Ugento risulta attuatore della Misura PNRR 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" (PDND), relativamente al quale ha ricevuto approvazione della candidatura e successiva concessione del finanziamento.

Di fondamentale importanza è l'interoperabilità tra gli stessi servizi, pertanto il Comune di Ugento risulta attuatore di nuove procedure e iter informatizzati, affinché si massimizzi l'automazione nell'utilizzo dei dati in possesso dall'ente.

Considerato il valore aggiunto che i dati apportano al buon funzionamento della macchina burocratica comunale, l'Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali" cui il Comune di Ugento ha aderito, ricevendo decreto di ammissione al finanziamento, prevede un percorso di qualificazione nel rispetto dei seguenti principi:

- miglioramento dei livelli di servizio, accessibilità, usabilità e sicurezza;
- interoperabilità dei servizi nell'ambito del modello Cloud della PA;
  - riduzione del rischio di «vendor lock-in», ossia creazione di un rapporto di dipendenza col fornitore del servizio;
- riqualificazione dell'offerta, ampliamento e diversificazione del mercato dei fornitori;
- resilienza, scalabilità, reversibilità e protezione dei dati.

### **Obiettivi e risultati attesi**

L'obiettivo preposto dall'ente è quello del riutilizzo degli open data, garantendo il collegamento dei database interni a questo ente, aumentando così le prestazioni dell'ente in termini di efficienza ed efficacia, nonché di riduzione delle tempistiche. I dati devono essere facilmente fruibili all'interno dei vari servizi dello stesso ente: il Comune di Ugento, con l'adesione alla Misura PNRR 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati", vuole garantire l'interoperabilità dei dati pubblici, permettendo così agli enti di erogare servizi in modo sicuro, più veloce ed efficace e ai cittadini di non fornire nuovamente informazioni che la PA già possiede. Infatti, disporre di grandi quantità di informazioni abilita la PA all'utilizzo di strumenti di analisi che permettono di migliorare il processo decisionale, progettare interventi in modo più efficace e definire politiche più efficienti e personalizzate.

Per il passaggio in cloud delle applicazioni, sarà privilegiata la formula "SaaS" (Software as a Service) rispetto alla mera trasformazione degli attuali server fisici in server virtuali; questa scelta consentirà di accelerare almeno in parte il completamento della migrazione in cloud del Data Center del Comune con l'obiettivo della totale dismissione dei server in locale.

Per quanto riguarda la digitalizzazione degli iter, il Comune di Ugento, per mezzo del RTD, prevede nel presente piano triennale 2025-2027 la conclusione delle seguenti attività:

- Digitalizzazione degli atti di liquidazione con interconnessione e automatismo dei dati a partire dalla fase di acquisizione della fattura fino al collegamento ai dati contabili;
- Automatismo della gestione delle presenze, assenze, uscite del personale con ridimensionamento degli orari di lavoro in accordo con il regolamento comunale
- Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, migliorando la sezione "Amministrazione Trasparente" allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Infine, il Comune di Ugento provvederà alla condivisione di dati e informazioni attraverso la messa a disposizione e l'utilizzo di interfacce di programmazione delle applicazioni (API) conformi alle Linee Guida AgID in materia di interoperabilità, che saranno pubblicate, unitamente ai relativi requisiti di fruizione sul Catalogo API, ospitato su Developers Italia: ciò permetterà il loro utilizzo in modo semplificato e sicuro da parte dei soggetti autorizzati, abilitando la creazione di servizi per cittadini e imprese. Questo permetterà all'ente di ottenere informazioni interrogando direttamente la piattaforma PDND.

L'amministrazione, inoltre, provvederà ad aderire agli standard tecnologici ed utilizzare pattern e profili del nuovo Modello di interoperabilità AgID, che consentirà di definire ed esporre API conformi agli standard consolidati anche in ambito EU. Le azioni intendono valorizzare il patrimonio informativo pubblico a

servizio della crescita – anche economica – del territorio, proponendo una serie di azioni che devono essere necessariamente intraprese per uniformarsi ai principi delle linee guida nazionali, nonché alla strategia in materia di dati aperti definita nel piano triennale per l’ICT nella pubblica amministrazione.

Nell’arco del triennio 2025-2027, infine, obiettivo del Comune di Ugento sarà quello di passare da un livello minimo di sicurezza (attuale) ad un livello standard, superiore al livello minimo, che ogni amministrazione deve considerare come base di riferimento in termini di sicurezza e rappresenta la maggior parte delle realtà della PA italiana. In caso di servizi maggiormente esposti a rischi (ad esempio per la criticità delle informazioni trattate o dei servizi erogati), il Comune si pone l’obiettivo di miglioramento garantendo un livello di sicurezza avanzato.

Il Comune di Ugento mira, cioè, ad un assesment generale della sicurezza dell’infrastruttura IT e delle applicazioni oltre che della capacità di protezione da attacchi informatici, individuando buone pratiche mirate alla sicurezza del patrimonio informatico dell’ente, e con conseguente predisposizione di un piano di intervento e/o di acquisizioni da sottoporre all’Amministrazione ai fini di incrementare ulteriormente la cybersecurity dell’Ente.

Il servizio prevede una molteplicità di attività volte a verificare la capacità di resistenza dell’attuale infrastruttura IT rispetto a diverse tipologie di attacco, tra cui:

- l’identificazione delle vulnerabilità potenziali dei sistemi e delle applicazioni
  - una campagna di phishing simulato per verificare la capacità dei dipendenti ad individuare e segnalare i tentativi di phishing
  - la verifica della forza delle password e l’eventuale esposizione di password dell’Ente in casi di violazioni pubbliche
- l’analisi delle informazioni pubbliche dell’ente (OSINT) che possono essere utilizzate dagli aggressori
- la verifica sulle vulnerabilità dei sistemi di backup
  - la verifica della possibile propagazione delle violazioni all’interno dell’organizzazione (“movimenti laterali”).

In seguito agli esiti dell’assesment si potranno quindi mettere in campo ulteriori misure tecniche ed organizzative mirate a chiudere le eventuali vulnerabilità evidenziate.

Nell’ambito della revisione annuale del Piano locale, si procederà all’aggiornamento del documento relativo alle Misure minime di Sicurezza, anche per evidenziare il miglioramento delle medesime col passaggio a livelli superiori (da Minimo a Standard e da Standard ad Avanzato) di attuazione.

Di seguito, in conclusione, vengono inoltre presentate le singole linee di azione che concretizzano i principi enunciati nel piano e le linee strategiche, e che coinvolgono tutto il personale, ma anche gli amministratori oltre che i cittadini che si relazionano costantemente con il Comune di Ugento.

Di seguito le attività da mettere in atto per il triennio 2025-2027 in base alle fonti di finanziamento con i fondi propri di bilancio, è necessario procedere all’acquisto di:

- Antivirus per garantire la sicurezza informatica dei PC
- Nuove apparecchiature hardware che consentano il lavoro agile e digitalizzato dell'amministrazione
- Attivazione della fibra in ciascuna sede comunale
- Costi di manutenzione e supporto di software acquistabili con i fondi PNRR
- Istituzione di un ufficio URP

Per quanto riguarda, invece, i fondi derivanti dalle misure PNRR, è importante sottolineare come l'erogazione dei fondi avviene per obiettivi (secondo il modello introdotto dal Fondo Innovazione) e non attraverso la rendicontazione della spesa.

Pertanto, oltre agli obiettivi programmati, questo ente provvederà con oculati sistemi di monitoraggio e aggiornamento dello stato di avanzamento dei lavori, una volta raggiunti gli obiettivi per ciascuna misura, a valutare l'ottimale impiego dei fondi in disavanzo.

## Obiettivi e risultati attesi

Obiettivo del Comune di Ugento è quello di migliorare l'esperienza dei servizi pubblici digitali definendo e promuovendo l'adozione di modelli collaudati e riutilizzabili per la creazione del sito internet comunale e l'erogazione dei seguenti servizi pubblici digitali:

Categoria di servizio perla Pubblica Amministrazione	Nome del servizio per la Pubblica Amministrazione	Servizio digitale per il cittadino	Descrizione
Mobilità e traffico	Parcheggi	Richiedere permesso di Parcheggio per residenti	Servizio relativo al rilascio di un'autorizzazione per posteggiare nelle aree di Parcheggio pubblico a pagamento
Tributi e pagamenti	Tributi maggiori	Pagare tributi IMU	Servizio di pagamento relativo all'adempimento delle obbligazioni tributarie relative alle rendite catastali
Tributi e pagamenti	Canoni	Pagare canone CIMP	Servizio di pagamento del canone per la diffusione o l'esposizione di messaggi pubblicitari nel territorio comunale
Tributi e pagamenti	Canoni	Pagare canone COSAP	Servizio di pagamento del canone per l'occupazione permanente o temporanea del suolo pubblico
Tributi e pagamenti	Canoni	Pagare canone idrico	Servizio di pagamento del canone per la fornitura di acqua potabile
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - assistenza scolastica	Richiedere agevolazioni Scolastiche	Servizio per la fruizione di agevolazioni in ambito scolastico
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - edilizia	Richiedere assegnazione alloggio	Servizio per richiedere l'assegnazione di alloggi
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - sostegno economico	Presentare domanda per assegno di maternità	Servizio per la fruizione di contributo economico concesso alle madri non occupate o non aventi diritto al trattamento di maternità, per nascite, adozioni e affidamenti preadottivi
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - sostegno economico	Presentare domanda per bonuseconomici	Sovvenzioni erogate per consentire il risparmio sulla spesa per specifici servizi e/o beni, riservato ai cittadini che abbiano i requisiti stabiliti per accedere alla fruizione del vantaggio
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - sostegno economico	Presentare domanda per uncontributo	Servizio per la richiesta di sostegno nell'affrontare le spese relative all'assistenza per un familiare non autosufficiente
Servizi socio-assistenziali e sanitari	Sociale - agevolazioni tributarie	Presentare domanda di agevolazioni	Procedimento diretto al riconoscimento delle detrazioni d'imposta spettanti al cittadino, per la fruizione di agevolazioni e/o esenzioni tributarie o tariffarie

	e	tributari a	
Polizia municipale	Traffico	Richiedere permesso di accesso ad area ZTL	Servizio di richiesta di Autorizzazioni in deroga a divieti di circolazione
Polizia municipale	Multe e verbali	Pagare contravvenzioni	Servizio di pagamento di sanzioni dovute a violazioni di regolamenti e normative specifiche
<b>Categoria di servizio per la Pubblica Amministrazione</b>	<b>Nome del servizio per la Pubblica Amministrazione</b>	<b>Servizio digitale per il cittadino</b>	<b>Descrizione</b>
Polizia municipale	Autorizzazioni	Richiedere permesso per Parcheggio invalidi	Servizio di autorizzazione a fruire dei Parcheggi per gli invalidi tramite rilascio di contrassegno in favore dei soggetti diversamente abili, in materia di circolazione stradale
Polizia municipale	Autorizzazioni	Richiedere permesso per passaggio carrabile	Servizio di richiesta di autorizzazione a imporre il divieto di Parcheggio presso l'ingresso della propria abitazione
Istruzione, formazione e sport	Servizi scolastici	Richiedere iscrizione al trasporto scolastico	Servizio per la fruizione del trasporto scolastico
Istruzione, formazione e sport	Servizi scolastici	Richiedere iscrizione alla mensa scolastica	Servizio per la fruizione delle mense scolastiche
Istruzione, formazione e sport	Formazione	Richiedere iscrizione a corsi di Formazione	Servizio per fruire di corsi di Formazione gestiti a livello comunale
Istruzione, formazione e sport	Asili nido	Richiedere iscrizione alla scuola dell'infanzia	Servizio per fruire di strutture per l'infanzia gestite a livello comunale
Istruzione, formazione e sport	Asili nido	Richiedere iscrizione all'asilo nido	Servizio per richiedere l'ammissione alla frequenza dell'asilo nido comunale, per i bambini di età compresa da 0 a 3 anni
Gare e appalti	Gare e appalti	Presentare domanda di partecipazione a un concorso pubblico	Servizio per l'iscrizione a concorsi per trovare impiego presso la Pubblica Amministrazione
Demografici elettorali e statistici	Stato civile	Richiedere una pubblicazione di matrimonio	Servizio per la richiesta di autorizzazione previa celebrazione dei matrimoni civili
Certificati e Documenti	Demografici - Cimiteri	Richiedere la sepoltura di un defunto	Servizio per la fruizione dei campi comuni cimiteriali per i propri defunti congiunti
Certificati e Documenti	Demografici - Cimiteri	Pagare il canone per le lampade votive	Servizio per il pagamento delle spese cimiteriali
Certificati e Documenti	Accesso agli atti - accesso civico	Richiedere l'accesso agli atti	Servizio per esercitare il proprio diritto a richiedere, prendere visione ed, eventualmente, ottenere copia dei documenti amministrativi.
Commercio e attività produttive	Mercati	Richiedere permesso di occupazione suolo Pubblico	Servizio per richiedere la concessione a fruire degli spazi comunali

**Si precisa che, allo stato attuale, il livello di digitalizzazione dei singoli provvedimenti è pari al 40% della totalità dei provvedimenti in essere nell'Ente. Entro la fine del prossimo anno (2025) si prevede di arrivare e, forse, superare il 60%.**

Rispetto alla misurazione puntuale dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi, al presente **restano, di massima, confermati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti nel tempo max di 30 giorni** (eccezionalmente e specificatamente prorogabili a 60 gg), fatti salvi i procedimenti di seguito indicati:

Al presente **restano, di massima, confermati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti nel tempo max di 30 giorni** (eccezionalmente e specificatamente prorogabili a 60 gg), fatti salvi i procedimenti di seguito indicati:

AREA	PROCEDIMENTO	TEMPI DI CONCLUSIONE
Personale	Procedure Concorsuali	Max 180 giorni
Affari Generali, Demografia, Amministrativa, Finanziaria.	Rilascio certificati	Max 15 giorni
Urbanistica, Edilizia Pubblica e Privata, SUAP – SUE, LL.PP.	Tutti i procedimenti non diversamente specificati	Come da vigenti disposizioni di legge.
	Piani Urbanistici	Da 120 a 180 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Infra-soglia Comunitaria	Max 90 giorni
	Procedure per Appalti di servizi e Forniture Sopra Soglia Comunitaria	Max 180 giorni

Inoltre, coerentemente a quanto richiamato nelle Linee Guida predisposte dall'ANCI per favorire una corretta stesura del PIAO 2025-2027, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione e i Trend riscontrati in relazione ad ogni singolo Indicatore.

Per favorire l'esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi simili si procederà (nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO 2025 – 2027, quando cioè si disporrà con maggiore chiarezza di valori di Baseline rispetto ai quali operare il confronto temporale.

Indicatori di salute digitale	Baseline	Trend
N. servizi online accessibili esclusivamente conSPID / n. totale servizi erogati		
Numero di accessi unici tramite SPID su servizi digitali collegati a SPID/Numero di accessi totali suservizi digitali collegati a 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 PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA		
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 edesclusivamente dematerializzata (si/no)		
% documenti dell'ente nativi digitali su totale documenti dell'ente protocollati		
Atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita		
Costi sostenuti in investimenti per ICT/ costi totaliper ICT		
PC portatili		
% PC portatili sul totale dei dipendenti		
Smartphone		
Dipendenti abilitati alla connessione via VPN		
Dipendenti con firma digitale		

## Obiettivi di accessibilità

Rispetto agli obiettivi di accessibilità, si riportano le azioni che il Comune di Ugento intende porre ancora in essere per realizzare la piena accessibilità alla amministrazione, fisica e digitale, anche da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità:

- ✓ Postazioni per l'accesso assistito ai servizi online presso l'URP.

Sarà, inoltre redatto un Piano pluriennale di sistemazione dei siti web e dei servizi online dell'amministrazione che definisce gli obiettivi di accessibilità, a partire dalle linee guida Agid (<https://form.agid.gov.it/view/e303267e-7c42-4349-bad8-aaa2cd068e7c/>).

Gli obiettivi riguarderanno la formazione agli operatori, la realizzazione di miglioramenti tecnici ed eventuali acquisti per le postazioni di lavoro. Verrà garantita, infine, la possibilità di segnalazioni di documenti, pagine o sezioni non accessibili (con apposito form online).

### **a.1.1.1. Programmazione e misurazione delle azioni 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.

**Il Comune di Ugento intende aumentare il proprio “Benessere Finanziario” e perseguire i seguenti ulteriori e specifici obiettivi:**

#### **Obiettivo n. 1: Ridurre annualmente la Spesa corrente (Titolo I).**

**Finalità:** Liberare risorse finanziarie proprie da utilizzare in relazione alla realizzazione degli Obiettivi di Valore Pubblico indicati nella Sezione 2.1 del presente documento

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Tutti il Personale dipendente.

**Timing: Anni 2025 – 2026 -2027**

#### **Obiettivo n. 2: Aumentare annualmente le Entrate del Titolo I e del Titolo III.**

**Finalità:** Aumentare le risorse finanziarie a disposizione per la realizzazione degli Obiettivi di Valore Pubblico indicati nella Sezione 2.1 del presente documento

**Soggetti e Uffici Coinvolti:** Tutti il Personale dipendente.

**Timing: Anni 2025 – 2026 -2027**

Infine, coerentemente con quanto richiamato nelle Linee Guida predisposte dall'ANCI per favorire una corretta stesura del PIAO 2023-2025, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione con i valori di Baseline e di Target.

Per favorire l'esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi simili si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO.

(In alternativa al comma di cui innanzi si rende necessario specificare i valori di Baseline e di Target)

<b>Indicatori di salute finanziaria</b>	<b>Baseline</b>	<b>Target</b>
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti		
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		
Gestione di cassa/Utilizzo anticipazione		
Indebitamento in rapporto con entrate correnti		
Redditività del patrimonio		

## **a.1.2. Sottosezione Anticorruzione e Trasparenza – Aggiornamento del PTPCT**

Con DGC n.80-2025 è stato adottato il PTPC 2025-2027

### **1. Organizzazione e capitale Umano**

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

#### **1.1. Sottosezione Struttura organizzativa**

##### **1.1.1. Organizzazione dell'ente**

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

L'istituzione delle Posizioni di Elevata Qualificazione avviene con atto del Segretario Generale.

La micro-organizzazione rappresenta l'assetto organizzativo di dettaglio delle articolazioni organizzative previste nella macro-organizzazione. La definizione della micro-organizzazione dei Settori compete ai dirigenti apicali che assumono le determinazioni per l'organizzazione degli uffici. Gli uffici sono di norma l'articolazione di base delle unità organizzative.

La responsabilità della direzione dei Settori, dei Servizi, delle Unità specialistiche e/o delle Unità di progetto eventualmente istituiti dall'organo di governo è affidata a un Dirigente/Responsabile con riconoscimento di posizione di E.Q.

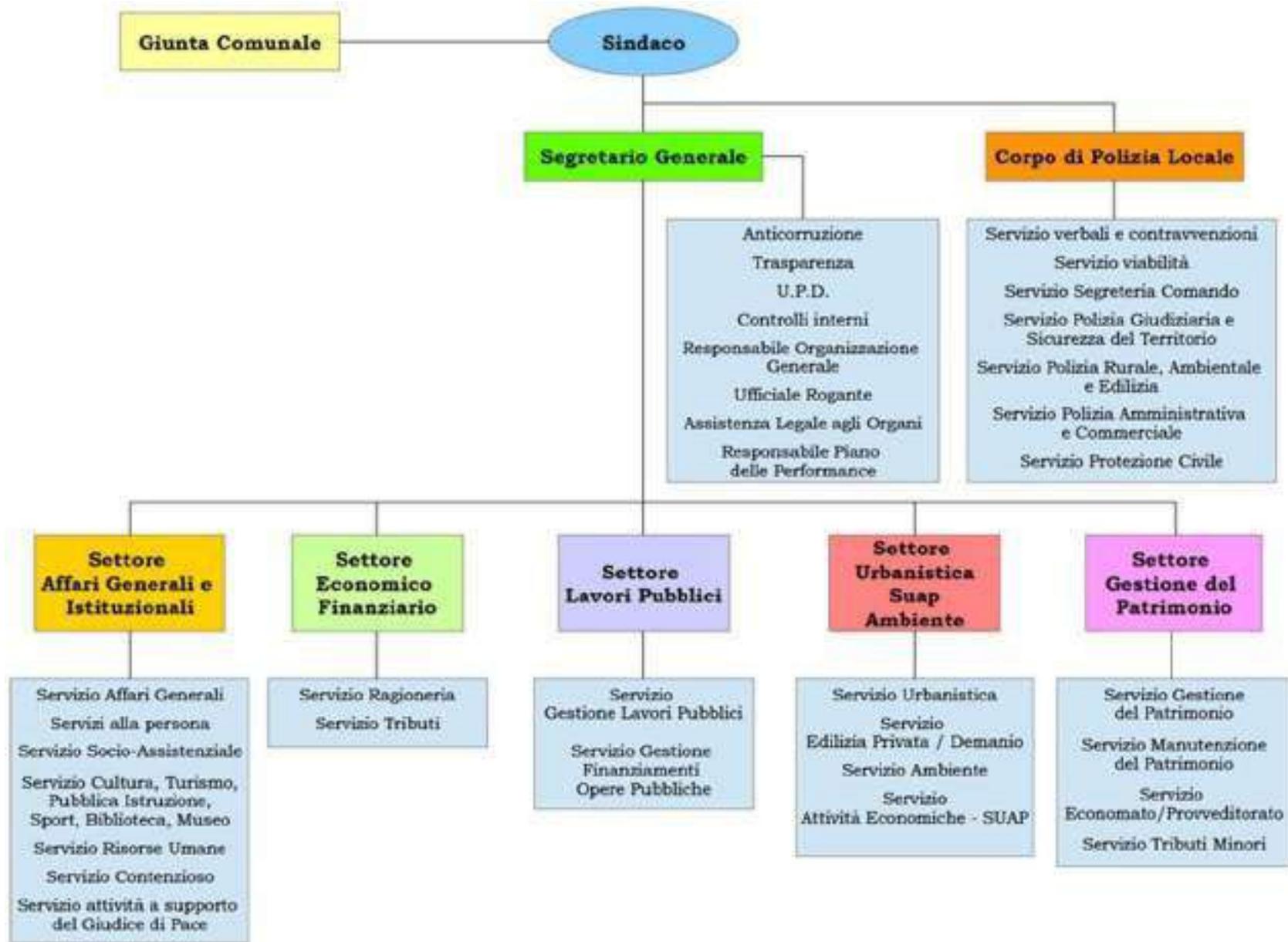
La struttura organizzativa del Comune di Ugento è frutto di una recente ristrutturazione iniziata dall'attuale consiliatura allo scopo di rendere più efficace ed efficiente il funzionamento degli uffici tramite la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture amministrative anche in funzione delle priorità dell'Ente.

Attualmente l'ente è articolato nelle seguenti unità organizzative:

Segretario Generale, Corpo di Polizia Municipale, Settore Affari Generali e Istituzionali, Settore Economico e Finanziario, Settore Lavori Pubblici, Settore Urbanistica, S.U.A.P. e Ambiente, Settore Gestione del Patrimonio.

Nel Regolamento di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

Di seguito la Macro Organizzazione adottata dall'ente.



### 1.1.2. Profili professionali e Dotazione organica

In coerenza con il CCNL 2019-2021, recentemente sottoscritto, il nuovo sistema di classificazione sarà articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione potranno essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definitive (meglio specificate nell'Allegato A del CCNL 2019-2021) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Il personale dell'ente presente all'1.1.2025, articolato per categoria giuridica e profili professionali, risulta essere il seguente:

Cat. Giuridica	Profilo Professionale	Nr Posti	Note
Dir.	Dirigenti	0	
D	Funzionario / Istruttore Direttivo	18	
C	Istruttore / Agente P.M.	37	
B	Esecutore	0	
A	Operatore Custode / Operatore Servizi Vari	5	
<b>Totale</b>		<b>60</b>	

Per consultare la Dotazione Organica del Comune di Ugento utilizzare il seguente link:

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/dotazione-organica>

### 1.1.3. **Le posizioni dirigenziali e organizzative ed il Sistema di Valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

Il Comune di Ugento, nei termini indicati successivamente, misura e valuta la performance con riferimento: a) alla Amministrazione nel suo complesso (Performance organizzativa dell'Ente); b) alle strutture organizzative in cui si articola (Performance organizzativa del settore); c) ai singoli dipendenti (dirigenti, posizioni organizzative e altro personale dipendente) (Performance individuale); d) al grado di soddisfazione degli utenti, come rilevate da specifiche rilevazioni attinenti ai diversi settori/servizi nei quali è strutturato l'Ente. Per misurazione si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenzie stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori. La fase di misurazione serve a quantificare: i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa); i contributi individuali (performance individuali).

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

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

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

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

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

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

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

- a. risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione;
- b. contributo espresso in ambito di performance organizzativa di cui al precedente articolo;
- c. capacità di valutazione del personale dipendente (solo per i dirigenti e P.O.)
- d. comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione; una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Per il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, il Piano Performance riporta al suo interno la mappatura dei diversi ruoli organizzativi dell'Ente, specificando categorie e profili.

I risultati considerati ai fini della performance individuale sono riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance e al grado di miglioramento della performance organizzativa nel suo complesso, con il contributo dell'apporto individuale di ciascun dipendente avendo a riferimento il ruolo ricoperto.

Per i Dirigenti/Segretario Generale la performance individuale è determinata dai seguenti fattori:

- □ risultati, risultati legati agli obiettivi annuali assegnati al Settore di diretta responsabilità;
- □ contributo espresso nell'ambito dell'Amministrazione nel suo complesso e del Settore di riferimento – performance istituzionale/organizzativa -;
- □ risultati relativi ad altri obiettivi individuali assegnati al Dirigente apicale;
- □ capacità di valutazione del personale assegnato dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- □ comportamenti (individuali).

Per il personale non dirigenziale, la performance individuale viene determinata dai seguenti fattori:

- □ risultati, risultati del servizio e/o ufficio nel suo complesso (non vengono considerati i risultati individuali);
- □ contributo espresso in ambito di performance organizzativa, con riferimento al ruolo di ciascuno;
- □ risultati per specifici obiettivi individuali intesi come il contributo apportato alla realizzazione di specifici progetti e attività finalizzate al miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia dei processi e dei servizi in coerenza con il ruolo ricoperto nell'ambito del progetto;
- □ per le P.O., capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, nonché alla capacità di valorizzare il merito dei propri collaboratori;
- □ comportamenti (individuali).

Con le recenti modifiche normative viene rafforzato il principio della partecipazione degli utenti esterni ed interni e, più in generale dei cittadini, al processo di misurazione della performance organizzativa ai sensi dell'art. 19 bis del D. lgs 150/2009 e s.m.i.

L'Organismo di valutazione definisce le modalità attraverso le quali i cittadini e gli utenti finali delle amministrazioni possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, anche esprimendo direttamente all'O.I.V. il proprio livello di soddisfazione per i servizi erogati. Le segnalazioni devono essere trasmesse preferibilmente per via telematica.

L'O.I.V. con il supporto del Servizio per i controlli interni valida la relazione sulla performance e ne assicura l'accessibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, inoltre, sulla base del sistema adottato in conformità alle disposizioni del regolamento di organizzazione, propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti dell'Ente per l'attribuzione ai medesimi dei premi di risultato. Le posizioni organizzative/alte professionalità sono state graduate e correlate a valori economici delle retribuzioni di posizioni, secondo il Regolamento CCNL 2016-2018 e s.m.i.

**(Regolamento di Organizzazione, approvato con Deliberazione G.M. n. 38 del 17/02/2017 – Ultimo aggiornamento: DGM 154/20121).**

## Posizioni apicali per genere

Posizioni apicali per genere al 31/12/2024	
	F
Dirigenti	-
Posizione Organizzativa	1
Alta Professionalità	-

Per consultare il "Sistema di Misurazione e Valutazione Delle Performance" andare al seguente Link:

<https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/provvedimenti-organi-indirizzo-politico>

## **1.1. Sottosezione Organizzazione del lavoro agile e del Lavoro da remoto**

In questa sottosezione, in coerenza con quanto disposto dal nuovo CCNL 2019 – 2021, Titolo VI, Lavoro a Distanza e Lavoro Agile, Lavoro da remoto, sono indicati la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto, la relativa disciplina e il relativo sistema di monitoraggio.

In particolare, la sezione contiene:

- gli obiettivi dell'amministrazione connessi al lavoro agile;
- la disciplina del lavoro agile del Comune di Ugento;
- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia e quindi i risultati e gli impatti interni ed esterni del lavoro agile (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, ecc.) e il relativo monitoraggio.

### **1.1.1. Obiettivi correlati al lavoro agile ed al Lavoro da remoto**

Il Comune di Ugento intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi: promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini; ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità; facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale; sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

Nell'ambito di tale contesto, la disciplina del lavoro agile è definita in ottemperanza alla normativa vigente ed al nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019 -21 che disciplina [previo confronto in sede locale di cui all'art. 5 (confronto) comma 3, lett. l) del nuovo CCNL 2019- 2021], l'istituto per gli aspetti riservati non alla fonte unilaterale.

Nel contesto attuale:

- la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza;
- l'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza;
- occorre sostenere cittadini ed imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e a tale scopo occorre consentire alle amministrazioni pubbliche di operare al massimo delle proprie capacità.

### **1.1.1. Disciplina ed Organizzazione per il Lavoro Agile e per il Lavoro da remoto nel Comune di Ugento**

L'esperienza del Lavoro Agile nel Comune di Ugento durante il periodo 23 marzo 2020 - 01 maggio 2020 (cosiddetta fase 1<sup>a</sup> dell'emergenza epidemiologica da COVID-19) ha fatto registrare, sostanzialmente, un esito alquanto positivo.

Conseguentemente al D.L. 19 maggio 2020, n. 34, cd. "decreto rilancio", i dipendenti del Comune di Ugento, con ordinanza Sindacale, sono stati collocati in Smart Working per il 50% delle ore settimanali, ad eccezione di coloro che si occupavano dell'erogazione di Servizi indifferibili.

Tale assetto è stato confermato e articolato dal Responsabile del Servizio Personale, che con propria disposizione ha riorganizzato le modalità operative dei singoli Servizi, a seconda delle esigenze operative degli stessi.

In data 30/04/2021, è stato emanato il D.L. n. 56, "Disposizioni urgenti in materia di "Termini legislativi", il quale ha modificato il comma 1 dell'art. 1 del D.L. n. 34/2020, stabilendo che, sino alla definizione della disciplina del Lavoro Agile da parte dei contratti collettivi, ove previsti e comunque non oltre il 31/12/2021, i Comuni organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei Servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il Lavoro Agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera "b" del medesimo art. 87, comma 3, del D.L. n. 18/2020, convertito con modificazioni, dalla legge n. 27/2020, e comunque a condizione che l'erogazione dei Servizi rivolti ai cittadini ed imprese, avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

È, pertanto, venuto meno l'obbligo della quota minima del 50% del personale in modalità agile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, stabilendosi che sino a dicembre 2021 si poteva adottare lo smart working con procedure semplificate e senza soglie minime, mentre, dal 2022, nei POLA la percentuale minima obbligatoria di lavoro in modalità agile passa dal 60 al 15%. Il che significa che presso le Pubbliche Amministrazioni, a far data dal 01/01/2022 ALMENO il 15% del personale è stato collocato in smart working, laddove rientrante nell'elenco dei dipendenti addetti ad attività di natura smartabile. Per quel che concerne, nello specifico, il Comune di Ugento, la quantità percentuale dei dipendenti addetti alle attività di natura smartabile è stata espressamente indicata dai Responsabili di Area/Servizio. Nelle more di approvazione del POLA, i Responsabili del Comune di Ugento hanno comunicato ai propri dipendenti che la prestazione di lavoro in modalità agile passa da ordinaria a residuale e hanno chiamato i dipendenti alla regolare ripresa di servizio in presenza fisica, tranne che per specifiche categorie, che potranno continuare ad avvalersi dello smart working, su propria richiesta semplificata e previa autorizzazione del proprio responsabile, secondo la disciplina del precitato disposto legislativo. In particolare si tratta di:

1. Dipendenti portatori di patologie che li rendono più esposti al contagio da Covid-19, su presentazione di apposita documentazione rilasciata dal SSN, attestante lo stato di salute;
2. Dipendenti che risiedono a più di 15 km di distanza dalla sede del posto di lavoro;
3. Dipendenti in stato di gravidanza;
4. Dipendenti che hanno terminato il periodo di congedo di maternità da meno di tre anni, dicui all'art. 16 del D. Lgs. n. 151/2001;
5. Dipendenti con figli in condizione di disabilità grave (accertata ai sensi della legge 104/92, art. 3, c. 3);
6. Dipendenti, genitori di figli minori, sui quali gravano difficoltà di gestione degli stessi a causa della contrazione dei servizi per l'infanzia (quali ad esempio asili nido e scuole per l'infanzia).

## Mappatura delle “Attività Smartabili”

Con la circolare n. 3 del 24 luglio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stato richiesto a ciascuna Amministrazione di effettuare la mappatura delle “Attività Smartabili”. Il Comune di Ugento ha ancorato tale mappatura alla macrostruttura dell’Ente.

### Mappatura delle attività



La mappatura dei processi/attività ha avuto come obiettivo quello di individuare le attività che possono essere prestate, tenuto conto della dimensione organizzativa e funzionale di ciascuna struttura, in modalità “agile” e rappresenta, altresì, uno step fondamentale e propedeutico per garantire il passaggio da un lavoro agile “emergenziale”, con l’obiettivo principale del “distanziamento sociale”, al lavoro agile “ordinario”, che è orientato al duplice scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro. Ovviamente le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che presentano un nucleo minimo di fattori.

Per ciascuna macro funzione, comprese quelle trasversali, sono stati così identificati:

- i seguenti n. 9 fattori per la definizione del grado di smartabilità delle macrofunzioni:

<b>Il processo/attività/servizio richiede la presenza in modo continuativo?</b>	Le attività richiedono la presenza continuativa del personale riconducibile ai profili già individuati come incompatibili?
<b>Il processo/attività/servizio è gestibile a distanza?</b>	Le attività possono essere svolte da remoto con gli strumenti/tecnologie messe a disposizione? Le attività richiedono lo svolgimento di attività esterne in modo non occasionale (ispezioni, controlli o attività presso soggetti esterni)?
<b>Grado di digitalizzazione (Oggettiva).</b>	Il processo/attività/servizio è digitalizzato? L'hardware e software è già disponibile per la gestione? Le elaborazioni sono realizzabili con lo stesso grado di efficienza in sede e da remoto? L'accesso al servizio è garantito con uno sportello virtuale? Gli archivi cartacei sono presenti e utilizzati in via residuale? L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività può avvenire anche a distanza?
<b>Grado di digitalizzazione (Soggettiva).</b>	Qual è il livello atteso delle competenze digitali richieste per la gestione dei processi/attività/servizi e possedute dai dipendenti?
<b>Rapporti con utenti non previsti o gestibili a distanza.</b>	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di utenti da remoto?
<b>Relazioni con altre strutture interne od esterne sono gestibili a distanza. Il grado di integrazione tra le strutture nei processi di lavoro non è ostacolato dal lavoro a distanza.</b>	Il rapporto/relazione può essere gestito per tutte le tipologie di strutture da remoto, tenuto conto anche delle fasce di contattabilità?
<b>Il processo /attività/servizio non richiede un controllo continuativo e costante da parte dei Responsabili?</b>	Il controllo deve essere inteso anche come coordinamento/supervisione. Deve essere valutata l'ampiezza del controllo necessario e il grado di programmabilità delle attività.
<b>Grado di misurabilità in termini di risultato.</b>	Valutazione del processo/attività/ servizio in termini oggettivi e quantificabili rispetto agli indicatori/attività attesi.
<b>Grado di autonomia sia organizzativa sia gestionale richiesta al personale.</b>	L'autonomia è elemento gestione del lavoro agile. <span style="float: right;">essenzial a fi e i n i</span>

- Il grado di “smartabilità” rispetto a fattori/caratteristiche “concrete” delle procedure e delle attività riconducibili alla stessa.

**I gradi di smartabilità individuati sono i seguenti:**

<b>Grado</b>	<b>Descrizione</b>
<b>0</b>	<b>Non smartabile</b>
<b>0,50</b>	<b>Smartabile limitatamente</b>
<b>1</b>	<b>Smartabile parzialmente</b>
<b>1,5 - 2</b>	<b>Smartabile</b>

I Servizi/processi evidenziati come maggiormente facilitati al lavoro da remoto sono:

- Segreteria e affari generali;
- Servizi finanziari e di programmazione e controllo;
- Amministrazione e gestione del personale;
- Comunicazione;
- Servizi Sociali/Servizi alla Persona;
- Pianificazione, Viabilità ed Edilizia Pubblica e Privata.

Per tutti gli operativi (ad es.: operai, custodi, cantonieri, messi) e/o i dipendenti organizzati su turni non si ritiene possibile svolgere attività da remoto.

L'attività di analisi ha permesso al Comune di Ugento di individuare il livello di “smartabilità” dei macro processi e quindi di disporre di una prima base analitica a supporto della definizione degli accordi individuali con i singoli dipendenti.

L'approccio al lavoro agile si è basato sulla definizione di gruppo di lavoro come “Smart team”. Il team di norma coincide con il Servizio. Si è trattato, quindi, di riorganizzare le assegnazioni dei processi, attività e compiti prevedendo team di lavoro in grado di alternare presenza in ufficio a lavoro agile, al fine di garantire a tutti i collaboratori di quel Servizio o Ufficio l'opportunità di rendere una parte della prestazione di lavoro a distanza.

Il Responsabile, prima di autorizzare lo Smart Working, tiene conto della specificità del Servizio, in particolare delle attività prevalenti da rendere in presenza. Ciò determina la possibilità in capo ad esso dirigente di definire i giorni massimi autorizzabili in lavoro agile secondo fasce di parziale smartabilità, prevedendo ad esempio una cadenza bi-settimanale.

Sono fatte salve situazioni specifiche per le quali il dirigente potrà assumere decisione motivate anche eventualmente discostandosi dai parametri sotto indicati:

<b>Attività</b>	<b>Parametro</b>	
Parzialmente Smartabili <input type="checkbox"/> Smartabili	<b>0,5</b>	<b>1 giorno di SW ogni due settimane</b>
	<b>1</b>	<b>1 giorno alla settimana</b>
	<b>1,5</b>	<b>3 giorni ogni due settimane</b>
	<b>2</b>	<b>2 giorni alla settimana</b>

Gli Accordi individuali avranno di norma durata triennale nella prima fase di applicazione del presente Piano, fatta salva la possibilità da parte del dirigente/responsabile di disporre diversamente in caso di necessità.

Nel primo anno di applicazione del Piano vengono individuati i Team Smart e i parametri di applicazione che seguono:

Macro Organizzazione		SMART TEAM	Parametro
Area/Settore	Servizio		
Area Finanziaria. Bilancio e Risorse	Servizi Finanziari	Servizi Finanziari	0,5 — 1
	Servizio Programmazione e Controlli	Servizio Programmazione e Controlli	0,5 — 1
	Entrate	Entrate	0,5 — 1
Gestione economica e previdenziale del personale Gestione giuridica del personale Gare e contratti	Gestione economica e previdenziale del personale	Gestione economica e previdenziale del personale	0,5 — 1
	Gestione giuridica del personale	Gestione giuridica del personale	0,5 — 1
	Gare e contratti	Gare e contratti	0,5 — 1
Servizi al cittadino e Servizi di Staff	Servizi Istituzionali	Servizi Istituzionali	0,5 — 1
	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	Servizio Comunicazione e Relazioni esterne	0,5 —

			1
	<b>Servizi Demografici (solose il personale addetto non è infungibile e solo nei pomeriggi di martedì e giovedì)</b>	<b>Servizi Demografici</b>	0 , 5 - 0 , 5
Servizi al Territorio	<b>Servizio Lavori pubblici</b>	<b>Servizio Lavori pubblici</b>	0 , 5 - 1
	<b>Mobilità</b>	<b>Mobilità</b>	0 , 5 - 1
	<b>Ambiente</b>	<b>Ambiente</b>	0 , 5 - 1
	<b>Edilizia Pubblica e Privata</b>	<b>Servizio SUA</b>	0 , 5 - 1
Servizi Informatici	<b>Sistemi informativi eagenda digitale</b>	<b>Sistemi informativi eagenda digitale</b>	0 , 5 - 1
Area Servizi alla Persona	<b>Servizi Sociali – Servizi scolastici</b>	<b>Servizi Sociali – Servizi scolastici</b>	1 - 1
	<b>Cultura e Sport</b>	<b>Cultura e Sport</b>	1 - 1
Segretario Generale	<b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b>	<b>Segreteria, Anticorruzione e Sistema dei Controlli</b>	0 , 5

			1
--	--	--	---

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

### **Le condizioni abilitanti per lo sviluppo del Lavoro agile**

Per condizioni abilitanti si intendono i presupposti che aumentano la probabilità di successo di una determinata misura organizzativa. L'Amministrazione ha intrapreso un'analisi preliminare del proprio stato di salute, al fine di individuare eventuali elementi critici che possono ostacolare l'implementazione del lavoro agile, oltre che di eventuali fattori abilitanti che potrebbero favorirla. In particolare devono essere valutate:

## 1. Salute organizzativa.

Si riportano nella tabella successiva i comportamenti che dovranno essere assegnati ai dipendenti al momento della sottoscrizione del contratto “lavoro agile” e le competenze professionali previste per il Segretario, i Funzionari e/o Titolari di Posizione Organizzativa. Tale disposizione avrà efficacia fino all’aggiornamento del Sistema di valutazione che verrà attuato con il coordinamento del Nucleo di valutazione.

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

COMPORTAMENTI DA OSSERVARE	
R E S P O N S A B I L I T A ,	<b>Dirigente / Titolare PO</b>
	• revisione dei processi e dei modelli di lavoro dell’unità operativa (UO), anche in ordine alle modalità di erogazione dei servizi, in funzione di un approccio agile all’organizzazione
	• definizione e comunicazione degli obiettivi di UO e degli obiettivi individuali ai dipendenti
	• monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività di UO e del singolo dipendente
	• feed-back al gruppo sull’andamento delle performance di gruppo e di UO
	• feed-back frequenti ai dipendenti sull’andamento delle loro performance
	• gestione equilibrata del gruppo ibrido non creando disparità tra lavoratori agili e non
• capacità di delega	
<b>COM UNIC AZIO NE</b>	<b>Dirigente / Titolare PO</b>
	• attivazione e mantenimento dei contatti con i membri del gruppo
	• individuazione del canale comunicativo più efficace in funzione dello scopo (presenza, e-mail, telefono, video-meeting, ecc.)
	• comunicazione efficace attraverso tutti i canali impiegati (frequenza, durata, considerazione delle preferenze altrui, ecc.)
	• attenzione all’efficacia della comunicazione (attenzione a che i messaggi siano compresi correttamente, ricorso a domande aperte, a sintesi, ecc.)
• ascolto attento dei colleghi	

## 1. Salute professionale.

Il Comune di Ugento, come già detto, ha scelto di intraprendere la strada della digitalizzazione graduale dei propri processi di lavoro, seguendo come target di riferimento sia la cittadinanza che le strutture interne. Il percorso dovrà essere meglio accompagnato da iniziative formative che, in ragione dei contenuti, riguarderanno figure professionali diverse.

Sono stati individuati i seguenti ambiti di sviluppo delle attività:

- Competenze digitali (di cittadini e lavoratori della Pubblica Amministrazione);
- Cittadinanza digitale (servizi online per cittadini e imprese);
- Infrastrutture;

L'Ente continuerà, anche con la somministrazione di un questionario on line, a rilevare le competenze di base e il Digital Mindset della popolazione lavorativa su quattro ambiti: attitudine al digitale, propensione al cambiamento, innovazione e pro attività, attitudine alla relazione. In questomodo saranno meglio individuati i facilitatori digitali, responsabili e dipendenti con il compito di supportare i colleghi nel lavoro agile.

## 2. Salute digitale

L'Ente riorganizzerà e migliorerà:

- lo Sportello digitale per il cittadino, il professionista e l'impresa;
- la Comunicazione digitale.

### Programmazione degli Sviluppi tecnologici

L'Ente, al fine di ottimizzare l'erogazione dei servizi ed il lavoro agile, provvederà ad operare una costante ottimizzazione degli strumenti, anche attraverso un upgrade di tutte le connessioni e le applicazioni di comunicazione e scambio utilizzate.

Il Comune di Ugento, inoltre, avvierà un piano di sostituzione su base pluriennale delle postazioni fisse con strumentazione portatile. Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazioni che sono nella propria disponibilità.

### Indicatori di sviluppo del Lavoro agile

Per meglio comprendere lo stato di avanzamento del lavoro agile prodotto a fine anno, sono stati individuati i seguenti indicatori, alcuni dei quali saranno sviluppati ulteriormente a partire dal 2024:

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE / IMPATTI INTERNI		Fase avvio 01/01/2023
SALUTE ORGANIZZATIVA	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Segretario Generale
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Segretario Generale
	3) Help desk informatico dedicato al lavoro agile	Organizzare sistema di ticket per assistenza
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi.	Già Operante
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Direzionali	5) % dirigenti/posizioni E.Q. che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	20%
	6) % dirigenti/posizioni E.Q. che adottano un approccio per obiettivi e/o per progetti e/o per processi per coordinare il personale	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze Organizzative	7) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	20%
	8) % di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	100%
SALUTE PROFESSIONALE Competenze digitali	9) % lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	20%
	10) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	
	11) % lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali proprie	

## **Requisiti Tecnologici**

Il Comune di Ugento adotta, già da tempo, sistemi informatici che consentano a soggetti esterni abilitati (tipicamente aziende informatiche fornitrici di servizi all'ente) l'accesso ad alcuni server per interventi di manutenzione. I dispositivi hardware, gli applicativi software e le procedure adottate, per gestire tali collegamenti, si basano su meccanismi in grado di garantire un elevato livello di sicurezza e controllo.

Il collegamento è effettuato mediante VPN criptata e vengono mantenuti i log, ovvero la traccia, delle operazioni effettuate. Forti di questa esperienza, i Servizi informatici del Comune sono stati capaci, in tempi molto rapidi, di organizzare e rendere operativo l'accesso agli applicativi dell'ente ad un numero elevato di dipendenti collocati in lavoro agile. È stato inoltre constatato che il metodo più rapido - che allo stesso tempo garantisce la maggior produttività per i dipendenti - è quello di consentire l'accesso da remoto al proprio computer di lavoro collocato in sede. È stato altresì affrontato il problema della sicurezza legata all'utilizzo di strumentazione privata di proprietà del lavoratore. Per mantenere un elevato livello di sicurezza è stato deciso di utilizzare collegamenti VPN criptati consentendo, mediante un firewall, l'accesso in desktop remoto al singolo computer, in aggiunta all'utilizzo della rete domestica. Per consentire il prosieguo dell'attività amministrativa, si è fatto ricorso alle video conferenze, modalità di comunicazione largamente usata per gli incontri interni, per i rapporti con soggetti esterni e per l'organizzazione dei lavori del Consiglio, con la possibilità di trasmettere in diretta le sedute.

Un elemento che potrebbe favorire in maniera significativa l'impiego del lavoro agile è l'utilizzo di applicativi in cloud, ovvero disponibili direttamente in internet.

Il Comune di Ugento dispone dei seguenti strumenti:

- firewall che consente accessi in VPN alla rete dell'ente;
- applicativi software che gestiscono i flussi documentali;
- software e hardware per consentire la fruizione di videoconferenze;
- possibilità di accedere alla posta elettronica da remoto.

## **Percorsi Formativi del Personale anche Dirigenziale o titolare di P.O.**

La formazione sarà orientata prevalentemente al lavoro agile, nei limiti del budget che sarà assegnato, a valere sul relativo capitolo di spesa, al fine di diffondere la cultura dello Smart Working tra i dipendenti, che, in alcuni casi, si sono ritrovati a gestire una modalità lavorativa completamente diversa dalla classica, con dubbi e perplessità. La formazione risulta indispensabile anche per i Dirigenti/Responsabili, investiti dal compito di far funzionare l'apparato burocratico in una forma innovativa, che accelera inevitabilmente anche il passaggio dal cartaceo al digitale.

## **Strumenti di Rilevazione e di Verifica Periodica.**

La logica del lavoro agile richiede una maggiore attenzione al perseguimento dei risultati, piuttosto che alla durata della giornata lavorativa. Ciò implica l'attivazione di meccanismi di responsabilizzazione del lavoratore in merito ai risultati da raggiungere e comporta un maggior grado di autonomia rispetto alla tradizionale organizzazione del lavoro in presenza.

Il lavoro agile, se ben organizzato, rappresenta inoltre una leva motivazionale che determina un miglioramento progressivo delle performance individuali e della performance organizzativa sia con riferimento ai singoli settori che all'Amministrazione complessivamente considerata. Strumenti di monitoraggio e verifica da parte dei Responsabili sono il cartellino, che viene timbrato telematicamente dal singolo dipendente, inserendo la causale e il verso (entrata/uscita); il report delle attività svolte, che il dipendente deve inviare quotidianamente al proprio responsabile; i contatti telefonici, finalizzati a verificare che il dipendente sia effettivamente reperibile nelle fasce orarie stabilite.

## **Progetto Individuale di Lavoro Agile**

La corretta rappresentazione del lavoro per obiettivi rende necessario predisporre per ciascun lavoratore un Progetto Individuale di lavoro agile. Il Progetto, che il Responsabile definisce d'intesa con il dipendente, stabilisce le attività da svolgere da remoto, i risultati attesi da raggiungere nel rispetto di tempi predefiniti, gli indicatori di misurazione dei risultati (tipo di indicatore, descrizione, valore target) attraverso i quali verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, le modalità di rendicontazione e di monitoraggio dei risultati, attraverso la predisposizione di report giornalieri da parte del dipendente, la previsione di momenti di confronto tra il Dirigente e il dipendente per l'esercizio del potere di controllo della prestazione lavorativa, la verifica e validazione da parte del Responsabile dello stato di raggiungimento dei risultati rispetto ai valori target definitivi. Ove richiesto dal Responsabile e/o dal dipendente gli esiti del monitoraggio sui risultati raggiunti possono essere oggetto di un confronto tra le parti da realizzare attraverso colloqui individuali.

Le attività da realizzare e i risultati da raggiungere da parte del dipendente in lavoro agile sono da ricollegare sia agli obiettivi assegnati al Dirigente con il PIAO che, più in generale, alle funzioni ordinarie assegnate al Settore, nell'ottica del miglioramento della produttività del lavoro. Il Responsabile deve quindi monitorare l'avanzamento dei Progetti, secondo le modalità e scadenze concordate; il dipendente deve produrre report giornalieri attraverso i quali rendicontare i risultati raggiunti.

La valutazione della dimensione relativa alle competenze e ai comportamenti organizzativi della prestazione lavorativa svolta in lavoro agile necessita dell'individuazione di parametri che attengono alle diverse modalità organizzative del lavoro sia in relazione al dipendente in lavoro agile sia al Dirigente che coordina il Progetto. Inoltre risulta necessario bilanciare e valutare con attenzione le implicazioni tra la performance individuale del dipendente in lavoro agile e le prestazioni dei colleghi in ufficio, nonché la correlata interazione tra le attività svolte dallo stesso lavoratore in lavoro agile e in presenza al fine della verifica del raggiungimento dei risultati concordati.

## **Prestazione di lavoro in modalità agile**

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al progetto di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto indicato nel presente paragrafo.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.

È possibile fruire nella giornata di lavoro agile dei permessi orari previsti dall'art. 66 del CCNL 2019 - 2021, in corrispondenza delle fasce di contattabilità definite.

In caso di malattia o qualunque altro tipo di assenza giornaliera, il dipendente è tenuto a rispettare i tempi di comunicazione e le modalità stabilite ordinariamente dall'Amministrazione.

## **Valutazione della Performance**

Relativamente ai dipendenti in lavoro agile, la valutazione della performance dovrà essere riferita ai risultati raggiunti, che concorrono alla determinazione della performance organizzativa del Settore e di quella organizzativa complessiva dell'Ente, nonché di quella individuale del singolo dipendente. In termini di competenze e comportamenti organizzativi del dipendente saranno oggetto di valutazione, in particolare, le capacità propositive, la disponibilità, il rispetto dei tempi e delle scadenze, la corretta interpretazione dei maggiori ambiti di autonomia, il grado di affidabilità, la capacità di organizzazione e di decisione, la propensione all'assunzione di responsabilità, la capacità di ascolto e relazione con i colleghi, le capacità informatiche.

La valutazione del Dirigente/Responsabile rispetto al lavoro agile riguarda tutte le diverse fasi del ciclo di gestione del lavoro agile: promozione e introduzione del lavoro agile nella struttura (valutazione ex ante), gestione operativa dei dipendenti che prestano la loro attività da remoto (valutazione in itinere), verifica del contributo apportato nell'ambito del generale processo di cambiamento organizzativo che investe l'Ente a seguito dell'emergenza sanitaria e dell'introduzione del lavoro agile (valutazione ex post). Il ruolo del Dirigente/Responsabile risulta infatti fondamentale per consentire il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento della complessiva organizzazione, attraverso una maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, il ripensamento delle prestazioni lavorative in termini di spazi e orari, l'aumento della flessibilità ed elasticità.

## **Potere direttivo e disciplinare**

La modalità di lavoro in lavoro agile non modifica il potere direttivo, di controllo e il potere disciplinare dell'Amministrazione che verranno esercitati con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa nei locali aziendali, tenendo conto delle caratteristiche di flessibilità della modalità in lavoro agile e di responsabilizzazione del/della dipendente.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, il comportamento del/della dipendente dovrà essere sempre improntato ai principi di correttezza e buona fede e al rispetto degli obblighi di condotta previsti dalle disposizioni di legge e dal CCNL vigenti e dal Codice disciplinare del Comune di Ugento, con particolare riferimento al Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e tutti i relativi atti che lo compongono, nonché delle istruzioni ricevute.

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

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

## **Disposizione Finale**

**Il presente Piano (la cui applicazione inizierà con l'adozione dello stesso da parte della G.M.) sostituisce in toto il redigendo nuovo "Regolamento per la Disciplina del Lavoro Agile", attualmente in fase di redazione e definizione.**

Infine, coerentemente con quanto richiamato nelle Linee Guida predisposte dall'ANCI per favorire una corretta stesura del PIAO 2024-2026, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione con i valori di Baseline e di Target

Per favorire l'esercizio del benchmarking verso se stessi e verso organismi simili si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO 2025 – 2027.

(In alternativa al comma di cui innanzi si rende necessario specificare i valori di Baseline e di Target)

<b>INDICATORE</b>	<b><i>Baseline</i></b>	<b><i>Target</i></b>
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile / regolamentazione del Lavoro Agile ai sensi degli artt. 64, 65, 66 e 67 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021		
Unità in lavoro agile		
Totale unità di lavoro in lavoro agile /totale dipendenti		
% applicativi consultabili in lavoro agile		
% banche dati consultabili in lavoro agile		
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo		

## **1.1. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni del personale**

La sottosezione riguarda il piano dei fabbisogni di personale e in particolare:

- Programmazione strategica delle risorse umane.
- Strategia di copertura del fabbisogno
- Rotazione
- Formazione del personale.

### **1.1.1. Programmazione delle risorse umane**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione ha reimpostato i suoi strumenti avviando, già dall'anno 2019, una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Questa operazione che si è tradotta nel superamento di diverse posizioni di lavoro, ormai obsolete, nella individuazione di alcuni nuovi profili con competenze di coordinamento e controllo, nonché nella soppressione di diversi posti a seguito delle decisioni di gestione diversa di alcuni servizi. Al riguardo, è stata data attuazione agli indirizzi già indicati di ampliamento della collaborazione con il Settore Privato con riferimento all'area tecnica/manutentiva, all'ambito delle competenze informatiche e all'ambito delle attività amministrative legate alla riscossione delle entrate.

Questa riflessione sulla evoluzione dei bisogni anche in ordine a modelli diversi di gestione dei servizi in una collaborazione con il Settore privato è accompagnata anche da una analisi degli effetti in termini di risorse umane legati alla digitalizzazione dei processi, sia in termini di razionalizzazione delle stesse che di modifica e individuazione di nuove competenze, oltre che una analisi dei fattori interni o esterni all'Ente anche rispetto alle variazioni del personale sotto il profilo dell'inquadramento.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

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

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

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

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

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

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

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

Ciò rilevato, l'Ente con Deliberazione di G.M. nr 79 DEL 15/03/2023 ha provveduto alle Modifiche al funzionigramma dell'Ente ed alla dotazione organica per l'inserimento del profilo professionale di Energy Manager Comunale -cat. D.

Con successiva deliberazione di G.C. n. 91 del 24/04/2024 ha provveduto all'ulteriore modifica al funzionigramma dell'Ente e alla dotazione organica per l'inserimento del profilo professionale di Specialista Informatico – Area dei Funzionari ed E.Q.

Ciò rilevato, l'Ente con Deliberazione di G.M. n.79 del 15/03/2023 ha provveduto alle Modifiche al funzionigramma dell'Ente ed alla dotazione organica per l'inserimento del profilo professionale di Energy Manager Comunale -cat. D.

Inoltre l'Ente, con l'approvazione del DUP 2025-2027 (DCC n.3 del 28.2.2025), per il quale il revisore unico ha espresso parere favorevole, ha provveduto alla programmazione delle assunzioni di personale nel triennio 2025-2027 .

La predetta programmazione delle assunzioni del personale, che si riporta di seguito, è stata modificata con riguardo al termine di assunzione delle diverse unità indicate (che viene posticipato rispetto a quello previsto nel Dup con conseguente economia di spesa di personale per l'anno 2025) e con la previsione di assunzione part time 18 ore di n. 1 Funzionario tecnico con specifiche competenze nel settore ambientale, naturalistico e di conservazione degli habitat naturali (Direttore Parco) in sostituzione del dipendente dimissionario (prot. Com. n.1752 del 19.6.2025 e n.17995 del 25.6.2025) ad invarianza della spesa.

## **4.2 Programmazione triennale del personale**

### **Programmazione triennale del personale 2025-2027 – tempo determinato**

Anno	n.	Classificazione	Profilo Professionale	Settore	Spesa Annua (al lordo degli oneri contributivi e dell'IRAP)	Note
------	----	-----------------	-----------------------	---------	--	------

2025	7	Area istruttori	degli	Agente di P.L.	P.L.	€ 63.600,00	<p>Personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada</p> <p>Full-time per 3 mesi. Il numero dei Vigili, così come il periodo di assunzione potrà variare in base alle esigenze dell'Ufficio (oltre ad € 6.090,00 relativi a spese per indennità accessorie che saranno imputate sul fondo per il miglioramento dei servizi, cap. 350/24).</p> <p>Procedura: scorrimento graduatoria propria o di altro ente.</p>
2025	2	Area istruttori	degli	Agente di P.L.	P.L.	€ 18.180,00	<p>Personale stagionale nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con i fondi regionali dell'Ente Parco Naturale Litorale di Ugento</p> <p>Full-time per 3 mesi. Il numero dei Vigili, così come il periodo di assunzione potrà variare in base alle esigenze dell'Ufficio (oltre ad € 1.800,00 relativi a spese per indennità accessorie che saranno imputate sul fondo per il miglioramento dei servizi, cap. 350/24).</p> <p>Procedura: scorrimento graduatoria propria o di altro ente.</p>
2026	7	Area istruttori	degli	Agente di P.L.	P.L.	€ 63.600,00	<p>Personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada</p> <p>Full-time per 3 mesi. Il numero dei Vigili, così come il periodo di assunzione potrà variare in base alle esigenze dell'Ufficio (oltre ad € 6.090,00 relativi a spese per indennità accessorie che saranno imputate sul fondo per il miglioramento dei servizi, cap. 350/24).</p> <p>Procedura: scorrimento graduatoria propria o di altro ente; mobilità e/o procedura concorsuale.</p>

2027	7	Area degli istruttori	Agente di P.L.	P.L.	€ 63.600,00	<p>Personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada</p> <p>Full-time per 3 mesi. Il numero dei Vigili, così come il periodo di assunzione potrà variare in base alle esigenze dell'Ufficio (oltre ad € 6.090,00 relativi a spese per indennità accessorie che saranno imputate sul fondo per il miglioramento dei servizi, cap. 350/24).</p> <p>Procedura: scorrimento graduatoria propria o di altro ente; mobilità e/o procedura concorsuale.</p>
------	---	-----------------------	----------------	------	-------------	---

Per una spesa complessiva per il 2025 pari ad € 81.700,00, rientrante nel limite fissato dal legislatore nell'art 9, comma 28, del DL 78/2010 (per il Comune di Ugento pari ad € 82.116,48),

#### Programmazione triennale del personale 2025-2027 – tempo indeterminato

Anno	n.	Classificazione	Profilo Professionale	Settore	Spesa Annua (al lordo degli oneri contributivi e dell'IRAP)	Note
2025	1	Area degli istruttori	Istruttore Amm./Contabile	Segreteria Uff. Turismo	33.694,17	<p>Tempo pieno 36 ore dal mese di settembre</p> <p>(in sostituzione di istruttore dimissionario)</p> <p>Procedura: mobilità e/o scorrimento graduatoria propria o di altro ente;</p>
2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Specialista amministrativo	Segreteria	36.595,10	<p>Tempo pieno 36 ore dal mese di settembre</p> <p>(in sostituzione di specialista dimissionario)</p> <p>Procedura: mobilità e/o procedura concorsuale e/o scorrimento graduatoria di</p>

altro ente;

2025	1	Area degli Operatori	Operatore	Segreteria	14.382,12	Tempo parziale 18 ore dal mese di luglio  (categorie protette)  Procedura: scorrimento graduatoria di altro ente e/o chiamata numerica
2025	1	Area degli istruttori	Istruttore Amm./Contabile	P.L.	22.535,07	Tempo parziale 24 ore dal mese di luglio  Procedura: scorrimento graduatoria propria o di altro ente;
2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Specialista tecnico (Energy manager)	LL.PP.	€ 18.455,25	Tempo parziale 18 ore dal mese di settembre  in sostituzione di Specialista dimissionario  Procedura concorsuale
2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Specialista tecnico	LL.PP.	€ 12.302,36	Integrazione di 12 ore al personale a tempo parziale a 18 ore (tot. 30 ore) dal mese di luglio
2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Funzionario tecnico con specifiche competenze nel settore ambientale, naturalistico e di conservazione degli habitat naturali (Direttore Parco)	Urbanistica-Ambiente-Suap	€ 18.297,56	Tempo parziale 18 ore dal mese di agosto  in sostituzione di Specialista dimissionario  Procedura: mobilità e/o scorrimento graduatoria di altro ente; e/o procedura concorsuale e/o
2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Assistente sociale	Servizi sociali	€ 18.297,56	Tempo parziale a 18 ore dal mese di settembre  (in sostituzione di Assistente Sociale dimissionario)  Procedura: mobilità e/o procedura concorsuale e/o

scorrimento graduatoria di altro ente;

2025	1	Area dei funzionari dell'elevata qualificazione	Assistente sociale	Servizi sociali	€ 36.595,10	Tempo pieno dal mese di settembre  (Stabilizzazione Ambito)  Componente di spesa esclusa ai fini della determinazione della spesa del personale in quanto interamente finanziata dall'Ambito di Gagliano del Capo, a valere sui fondi per la lotta alla povertà ed esclusione sociale, fondo di solidarietà comunale, fondi regionali gestiti dall'Ambito territoriale  Procedura: avviso pubblico
------	---	---	--------------------	-----------------	-------------	--

2025	1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo	Servizi sociali	€ 33.694,17	Tempo pieno dal mese di settembre  (Stabilizzazione Ambito)  Componente di spesa esclusa ai fini della determinazione della spesa del personale in quanto interamente finanziata dall'Ambito di Gagliano del Capo, a valere sui fondi per la lotta alla povertà ed esclusione sociale, fondo di solidarietà comunale, fondi regionali gestiti dall'Ambito territoriale  Procedura: avviso pubblico
------	---	-----------------------	---------------------------	-----------------	-------------	--

2025	1	Area degli Operatori Esperti	Operatore esperto – profilo tecnico manutentivo (ex		€ 1.363,48	Progressione verticale per il personale proveniente dall'Area degli operatori (ex categ. A), dal mese di
------	---	------------------------------	---	--	------------	--

			categ. B)			settembre
						Procedura comparativa
2025	1	Area funzionari dell'elevata qualificazione	dei e Specialista tecnico (Informatico)	Patrimonio	€ 36.595,10	Tempo pieno dal mese di luglio  Componente di spesa esclusa ai fini della determinazione della spesa del personale in quanto relativa all'avviso pubblico per le politiche di Coesione ed interamente finanziata (decreto direttoriale n. 8/2024, pubblicato sul sito del Dipartimento nonché sul sito del PN CapCoe)  Procedura: assunzione graduatoria RIPAM
2025	1	Area funzionari dell'elevata qualificazione	dei e Specialista tecnico	LL.PP.	€ 36.910,49	Tempo pieno dal mese di luglio  Componente di spesa esclusa ai fini della determinazione della spesa del personale in quanto relativa all'avviso pubblico per le politiche di Coesione ed interamente finanziata (decreto direttoriale n. 8/2024, pubblicato sul sito del Dipartimento nonché sul sito del PN CapCoe)  Procedura: assunzione graduatoria RIPAM

### Spesa di personale per il triennio 2025/2027, calcolata ai sensi del D.L. 34/2019

- le entrate correnti di cui agli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2022, 2023 e 2024), sono pari a:

1. 2022: € 15.478.806,54;
2. 2023: € 15.463.153,04;
3. 2024: € 16.685.828,63.

- il FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da applicarsi alle tre annualità che concorrono alla media è pari ad € 3.183.210,68.

- la Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (Rendiconto 2024), data dalla sommatoria degli impegni di spesa, relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.XX.XX.XXX, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 è pari complessivamente ad € 2.626.513,79;

- il rapporto effettivo tra la spesa di personale 2024 (2.626.513,79) e la media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE (12.692.718,72) è pari al 20,69% e pertanto, essendo inferiore al valore percentuale del 27% riportato all'art. 4, comma 1, Tabella 1 del DM 17.03.2020 (Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti), ne discende che:

- a) ai sensi dell'art. 4, comma 2 dello stesso DM 17.03.2020, il Comune di Ugento può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto (Rendiconto 2024) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia del 27%, così come determinata alla successiva lettera b);
- b) il valore soglia di massima spesa del personale, ai sensi dell'art.4 DM 17.03.2020 (comma 1, tabella 1), è pari a € 3.427.034,06 (27,00% della media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati (€ 15.875.929,40), al netto del FCDE, pari a € 3.183.210,68, ai sensi dell'art.2 DM 17.03.2020), con un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto alla spesa di personale del Rendiconto 2023, pari ad € 800.520,27);

La spesa di personale per il triennio 2025-2027, calcolata ai sensi del D.L. 34/2019 (calcolata avuto riguardo agli stanziamenti riguardanti la spesa complessiva del personale per l'anno 2025-2027, relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.XX.XX.XXX, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999), risulta comunque non superiore al valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 (€ 3.427.034,06 pari al 27,00% della media aritmetica delle entrate correnti rilevata dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, pari a € 3.183.210,68, ai sensi dell'art.2 DM 17.03.2020), come da prospetto sotto riportato:

	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 101	3.310.769,60	2.954.539,45	2.979.249,45
Spesa macroaggregati	zero	zero	zero
U1.03.02.12.001			
U1.03.02.12.002			
U1.03.02.12.003			
U1.03.02.12.999			
<b>Totale</b>	<b>3.310.769,60</b>	<b>2.954.539,45</b>	<b>2.979.249,45</b>
valore soglia di cui all'art. 4, comma 1	3.427.034,06	3.427.034,06	3.427.034,06

la spesa di personale 2025, 2026 e 2027 comprende la spesa per produttività e performance per circa € 150.000,00 per ciascun esercizio, che sarà annualmente reimputata sull'esercizio successivo, oltre alle seguenti voci etero-finanziate (quest'ultime da escludersi dal totale della spesa):

Descrizione	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Assunzioni relative all'avviso pubblico per le politiche di Coesione	36.498,35	73.505,59	73.505,59
Assunzioni per stabilizzazione personale Ambito di Gagliano	23.227,55	70.289,27	70.289,27
Spesa per Segreteria convenzionata	81.567,99	78.567,35	78.567,35

la spesa di personale 2025, inoltre, comprende:

Descrizione	Previsione 2025
la spesa per arretrati nuovo contratto segretari finanziata con avanzo di amministrazione accantonato riveniente dal Rendiconto 2024 e applicato al bilancio 2025	12.985,00
la spesa per produttività e performance per gli anni 2022, 2023 e 2024 reimputata sull'esercizio 2025	440.883,53
la spesa per incentivi funzioni tecniche 2024 reimputata sull'esercizio 2025	17.658,89

<b>Indicatori di salute professionale – reclutamento del personale</b>	<i>Baseline</i>	<i>Target</i>
Totale dipendenti		
Cessazioni a tempo indeterminato		
Assunzioni a tempo indeterminato previste		
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)		
Copertura del piano assunzioni a tempo indeterminato		
Tasso di sostituzione del personale cessato		
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/20 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/20 inferiore a 1		
Percentuale delle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20 rispetto alle ore di straordinario (a compenso e a recupero) al 31/12/20 inferiore a 1		

Per consultazioni inerenti al Fabbisogno del Personale per il Comune di Ugento utilizzare il seguente link: <https://trasparenza.parsec326.it/en/web/ugento/provvedimenti-organ-indirizzo-politico>

### **1.1.2. Rotazione**

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i dirigenti e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

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

Nel Comune di Ugento, considerata l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e considerato il basso numero di Dirigenti presenti, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale Responsabile è avvenuta solo molto parzialmente. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

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

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

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

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

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

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

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

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio,

...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lett. *quater*, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.... (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

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

### 1.1.3. Piani formativi

#### Quadro sinottico delle opportunità formative

Durante gli anni 2020/2021, causa pandemia, ed in ragione delle criticità affrontate dall'Ente a seguito del processo di riassetto in atto, sono stati privilegiati percorsi formativi gratuiti. In particolare, il personale dipendente ha partecipato ai corsi di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza nonché nelle materie relative alle aree ed ai processi maggiormente esposti al rischio organizzati nell'ambito del Progetto INPS - Valore PA, nonché partecipando a corsi on - line organizzati da FormezPA e da IFEL Formazione.

Per gli anni 2023-2025, l'Ente si è posto l'obiettivo di:

- garantire la partecipazione a percorsi formativi tecnici e specialistici del personale dipendente operante nei Settori maggiormente esposti al rischio corruzione nonché di organizzare giornate formative da tenersi presso le sedi dell'Ente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale dipendente alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza;
- aggiornare il personale rispetto alle modifiche normative, procedurali, disciplinari, professionali;
- valorizzare nel tempo il patrimonio delle risorse umane;
- fornire opportunità di investimento e di crescita professionale da parte di ciascun dipendente in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta;
- fornire le competenze gestionali, operative e comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali;
- preparare il personale alle trasformazioni dell'Amministrazione comunale favorendo lo sviluppo di comportamenti coerenti con le innovazioni in tema di trasformazione digitale e con le strategie di crescita del territorio;
- migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale;

- favorire le condizioni idonee all'affermazione di una cultura amministrativa orientata alla società;
- fare in modo che la formazione diventi un valore aggiunto per il personale, in particolar modo in periodi come quello che sta investendo attualmente la pubblica amministrazione, in cui gli apparati pubblici e le rispettive funzioni e procedure sono travolti da continue modifiche normative, volte a cambiare il modo di lavorare e i contesti di riferimento negli enti pubblici;
- definire le seguenti linee di indirizzo:
  - 1.1.3..a. Proseguire la formazione a distanza da organizzare anche attraverso webinar a cura del Servizio segreteria e Affari Generali soprattutto per le tematiche trasversali che riguardano tutti i servizi e a seguito di intervenute modifiche normative al fine di permettere la partecipazione di più dipendenti.
  - 1.1.3..b. Laddove attuabile, l'organizzazione dei corsi di formazione in house dovrà essere programmata in collaborazione e partenariato con enti di formazione e aperta alla partecipazione dei comuni limitrofi.
  - 1.1.3..c. Al fine di non compromettere il normale funzionamento dell'Ente e di una maggiore economicità in termini di costi di partecipazione, intesi quale quota di adesione e tempo lavoro, si dovrà prediligere la partecipazione a eventuali corsi residenziali da parte di una sola unità di personale per ciascun servizio e per ciascun corso. A tal fine, ciascun dipendente che abbia preso parte ad un corso di formazione, sarà tenuto, al rientro al lavoro, a relazionare ai colleghi in merito a quanto appreso ed a condividere con l'Ente il materiale di lavoro e formativo ricevuto.
  - 1.1.3..d. I dipendenti dovranno avere tutti la possibilità di partecipare a corsi di formazione; nei corsi residenziali la scelta del dipendente da autorizzare per la partecipazione al corso, dovrà avvenire attuando un criterio di rotazione, tenuto conto, ovviamente, della materia seguita.
  - 1.1.3..e. Si dovranno prediligere i corsi di formazione inerenti a materie che siano state oggetto di recente e importante modifica normativa e la cui complessità sia tale da richiedere approfondimenti al fine di un corretto operato nel rispetto della legittimità degli atti da adottare, nonché in relazione ad effettive e reali incombenze legate a scelte dell'Amministrazione o a particolari situazioni contingenti.
  - 1.1.3..f. di prevedere un livello generale dedicato a tutti i dipendenti e declinato in "approccio contenutistico", che riguarda l'aggiornamento delle competenze, ed "approccio valoriale" sui temi dell'etica e della legalità e un livello specifico rivolto ai referenti del responsabile della prevenzione della corruzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio che riguardi le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

## **NUOVE DISPOSIZIONI DI LEGGE E RISORSE FINANZIARIE**

Il DL 44/2023 in sede di conversione in legge al Senato, dopo il voto favorevole della Camera, prevede all'art. 1 comma 14-sexies che tra i contenuti necessari del PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione, le amministrazioni indichino gli obiettivi, le risorse e le metodologie per la formazione del personale, individuando al proprio interno i dirigenti e funzionari per realizzare le attività di formazione.

A tal fine è introdotto un nuovo comma 7-ter all'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv. L. n. 113/2021), che ha introdotto e disciplinato il Piano integrato di attività e organizzazione(c.d. PIAO) come documento unico di programmazione e governance per le pubbliche amministrazioni, che accorpa diversi strumenti di programmazione finora in uso.

La norma dispone: “14-sexies. Dopo il comma 7-bis dell’articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, è inserito il seguente:

« 7-ter. Nell’ambito della sezione del Piano relativa alla formazione del personale, le amministrazioni indicano quali elementi necessari gli obiettivi e le occorrenti risorse finanziarie, nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, prevedendo l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato o dall’Unione europea, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.

A tal fine le amministrazioni di cui al comma 1 individuano al proprio interno dirigenti e funzionari aventi competenze e conoscenze idonee per svolgere attività di formazione con risorse interne e per esercitare la funzione di docente o di tutor, per i quali sono predisposti specifici percorsi formativi».

In particolare, la novella al citato decreto-legge specifica una parte del contenuto del PIAO che riguarda la sezione relativa alla formazione del personale.

Sotto questo profilo, la novella interviene pertanto su una materia attualmente disciplinata con regolamento ministeriale.

**Il nuovo comma 7-ter specifica che nell’ambito della sezione relativa alla formazione del personale (ossia la sezione su Organizzazione e capitale umano), le amministrazioni devono indicare, quali elementi necessari, gli obiettivi della formazione e le risorse finanziarie necessarie nei limiti di quelle a tale scopo disponibili, nonché le metodologie formative da adottare in riferimento ai diversi destinatari.**

**In relazione alle risorse finanziarie la disposizione recita testualmente che occorre prevedere “l’impiego delle risorse proprie e di quelle attribuite dallo Stato e dall’Unione europea”.**

**La disposizione aggiunge inoltre che le amministrazioni sono tenute a realizzare le attività di formazione con risorse interne, individuando al proprio interno i dirigenti e i funzionari aventi competenze e conoscenze idonee e destinando specifici percorsi formativi per creare figure di docente e di tutor.**

La disposizione incide su quanto previsto nel citato DM n. 132/2022, in base al quale nella sezione Organizzazione e capitale umano, alla sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale ogni amministrazione indica le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale (art. 4, c. 1, lett. c), n. 4)). L’allegato al regolamento, che contiene lo schema tipo di PIAO alla medesima sezione riporta altresì di indicare le risorse interne ed esterne disponibili/o attivabili ai fini delle strategie formative.

Infine, coerentemente con quanto richiamato nelle Linee Guida predisposte dall’ANCI per favorire una corretta stesura del PIAO 2023-2025, si riportano di seguito gli indicatori di risultato da utilizzare per il monitoraggio della presente sottosezione con i valori di Baseline e di Target.

Per favorire l’esercizio del benchmarking verso sé stessi e verso organismi simili si procederà (nella individuazione degli indicatori da utilizzare e nella specificazione dei valori di Baseline e di Target) a partire dal prossimo PIAO.

(In alternativa al comma di cui innanzi si rende necessario specificare i valori di Baseline e di Target)

<b>INDICATORE</b>	<b>Baseline</b>	<b>Target</b>
Totale corsi di formazione		
% corsi a distanza / totale corsi		
Totale ore di formazione erogate		
N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio		
% Ore di formazione erogate a distanza /totale ore corsi		
Ore di formazione erogate / n. totale dei dipendenti in servizio		

Ore di formazione in competenze digitali sul totale delle ore di formazione		
Punteggio medio conseguito dai partecipanti ai corsi di formazione all'esito dei test di apprendimento		
Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione		

#### **1.1.4. La rilevazione del Benessere Organizzativo nell'Ente**

Ai sensi dell'art. 14, comma 5, del D. Lgs. n.150/09, sarà realizzata un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

All'uopo sarà utilizzato il modello di questionario redatto dalla Civit - ANAC, elaborato secondo le indicazioni del Ministero della Funzione Pubblica in data 29 maggio 2013, al presente Piano allegato in copia (Allegato A).

L'indagine, come sopra evidenziato, comprende tre rilevazioni diverse: benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione e valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati. L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira alla rilevazione e all'analisi degli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché della percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.

Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

L'indagine, secondo quanto previsto dall'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, ha le seguenti finalità:

- conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, nonché individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane;
- conoscere il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- conoscere la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

Il questionario sul "Benessere Organizzativo" (di seguito riportato) sarà messo a disposizione dei dipendenti entro la fine di settembre dell'anno 2025, tramite i Responsabili di Servizio che ne cureranno preventivamente la precisa definizione e strutturazione e, successivamente, la somministrazione e la raccolta in forma anonima e su base volontaria.



**COMUNE DI UGENTO**

**Provincia di Lecce**

**QUESTIONARIO PER LA RILEVAZIONE DEL  
BENESSERE ORGANIZZATIVO**

Il questionario sul “benessere organizzativo” intende indagare sullo stato di salute dell’Ente in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei risultati.

Il questionario sul “grado di condivisione del sistema di valutazione” si propone di investigare sulla misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di valutazione e misurazione della performance approvato ed implementato nell’Ente.

Il questionario sulla “valutazione del superiore gerarchico” vuole mettere in luce la percezione del dipendente riguardo allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e, nel contempo, al miglioramento della performance.

**METODOLOGIA ADOTTATA:** La tecnica d’indagine si è basata sulla somministrazione di 73 affermazioni, divise in 14 ambiti di indagine, rispetto alle quali, per mezzo di altrettante scale Likert, composte da 6 classi in ordine crescente, il dipendente ha espresso il proprio accordo o disaccordo (dalla classe 1 che corrisponde a minimo grado di importanza attribuito/in totale disaccordo con l’affermazione alla classe 6 che indica massimo grado di importanza attribuito/in totale accordo con l’affermazione).

Per nulla			Del tutto		
1	2	3	4	5	6
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione

Ogni affermazione ha una propria “polarità”, cioè può esprimere una caratteristica positiva o negativa: ad esempio essere d’accordo con l’affermazione “Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente” esprime un giudizio positivo riguardo al senso di appartenenza, mentre essere d’accordo con l’affermazione “Se potessi, comunque cambierei ente” rappresenta un giudizio negativo.

La metodologia di analisi contempla una valutazione positiva da 4 a 6 nella scala Likert e negativa da 1 a 3, alle affermazioni a polarità positiva; al contrario, per le affermazioni a polarità negativa, la valutazione positiva viene assegnata alle scelte da 1 a 3, e negativa da 4 a 6, così da poter esprimere il risultato su base percentuale.

AMBITO A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato - PolaritàPOSITIVA

1. Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)?

2. Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione?

3. Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti?

4. Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)?

5. Sono soggetto/a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro?

6. Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare?

7. Ho la possibilità di prendere sufficienti pause?

8. Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili?

9. Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie...)?

AMBITO B – Le discriminazioni - Polarità POSITIVA

10. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale?

11. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico?

12. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione?

13. La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro?

14. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza?

15. Sono trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua?

16. La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro?

17. Sono trattato/o correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale?

18. Sono trattato/o correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)?

AMBITO C – L'equità nella mia amministrazione - Polarità POSITIVA

19. Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro?

20. Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità?

21. Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione?

22. Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto?

AMBITO D – Carriera e sviluppo professionale - Polarità POSITIVA

24. Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro?

25. Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito?

26. Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli?

27. Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale?

28. Sono soddisfatta/o del mio percorso professionale all'interno dell'ente?

AMBITO E - Il mio lavoro - Polarità POSITIVA

29. So quello che ci si aspetta dal mio lavoro?

30. Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro?

31. Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro?

32. Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro?

33. Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?

AMBITO F: I MIEI COLLEGHI - Polarità POSITIVA

34. Mi sento parte di una squadra?

35. Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti?

36. Sono stimata/o e trattata/o con rispetto dai colleghi?

37. Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti?

38. L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare?

AMBITO G - Il contesto del mio lavoro - Polarità POSITIVA

39. La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione?

40. Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro?

41. I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti?

42. La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata?

43. La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita?

AMBITO H - Il senso di appartenenza - Polarità POSITIVA

44. Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente?

45. Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato?

46. Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente?

47. I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali?

AMBITO H - Il senso di appartenenza - Polarità NEGATIVA

48. Se potessi, comunque cambierei ente?

AMBITO I - L'immagine della mia amministrazione - Polarità POSITIVA

49. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività?

50. Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività?

51. La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività?

AMBITO L - La mia organizzazione - Polarità POSITIVA

52. Conosco le strategie della mia amministrazione?

53. Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione?

54. Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione?

55. È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione?

AMBITO M - Le mie performance - Polarità POSITIVA

56. Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?

57. Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro?

58. Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro?

59. Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati?

AMBITO N - Il funzionamento del sistema - Polarità POSITIVA

60. Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro?

61. Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance?

62. I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance?

63. La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano?

64. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale?

AMBITO O - Il mio capo e la mia crescita - Polarità POSITIVA

65. Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi?

66. Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro?

67. È sensibile ai miei bisogni personali?

68. Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro?

69. Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte?

AMBITO P - Il mio capo e l'equità - Polarità POSITIVA

70. Agisce con equità, in base alla mia percezione?

71. Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro?

72. Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti?

73. Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore?

## **1. Monitoraggio del PIAO**

L'art. 6, comma 3, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, e l'art. 5, comma 2, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, prevedono modalità differenziate per la realizzazione del monitoraggio, come di seguito indicate:

- sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, monitoraggio secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, monitoraggio secondo le modalità definite dall'ANAC;
  - su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

### **1.1. Modalità per l'aggiornamento e la variazione del PIAO**

#### **1.1.1. Sottosezione Valore Pubblico**

La sottosezione riporta gli obiettivi strategici definiti nel documento unico di programmazione – sezione strategica, approvato dal Commissione/Consiglio comunale, ed associa ad essi i diversi indicatori di impatto individuati a partire dalle dimensioni del benessere equo sostenibile e dai 17 obiettivi dell'agenda 2030.

I singoli obiettivi strategici sono poi tradotti negli obiettivi operativi annuali/triennali della sezione operativa del Dup. Il monitoraggio avviene tramite due stati di avanzamento testuali: il primo infrannuale entro il 31.7 dell'anno di riferimento, approvato dal Consiglio comunale; il secondo coincide con la Relazione sulla gestione allegata al Rendiconto di bilancio che viene approvata dal Consiglio comunale entro il 30.4 dell'anno successivo a quello di riferimento.

#### **1.1.2. Sottosezione Performance**

##### **Obiettivi di performance**

Il monitoraggio della performance - descritta nell'apposita sottosezione - coincide con la misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti ovvero dell'output in termini di efficacia quantitativa.

A tale scopo, il SMVP vigente prevede le seguenti verifiche infrannuali e annuali:

- a. al 30 giugno di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento intermedio di tutti gli obiettivi esecutivi e dei relativi indicatori, i cui valori conseguiti sono confrontati coi valori attesi per i primi sei mesi dell'anno;
- b. al 31 dicembre di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento annuale di tutti gli obiettivi esecutivi e i valori finali dei relativi indicatori.

Le verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre vengono effettuate dal Nucleo/Organismo di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun dirigente di settore, dispone le eventuali correzioni e valida il grado di avanzamento degli obiettivi, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere per l'approvazione alla Giunta comunale.

Il Nucleo/Organismo di Valutazione, durante la verifica dello stato di avanzamento esamina gli obiettivi e i risultati conseguiti effettuando le osservazioni e le precisazioni che ritiene opportune. Completato l'esame di tutti i settori, il Nucleo/Organismo di Valutazione stabilisce le percentuali di raggiungimento di ciascun obiettivo e attività.

La struttura a supporto del Nucleo/Organismo di Valutazione effettua le ulteriori verifiche tecniche trasmettendo ai Dirigenti responsabili dei settori interessati le relative osservazioni e chiedendo le opportune motivazioni in caso di mancato raggiungimento del risultato. Al termine delle operazioni di verifica il Nucleo/Organismo di valutazione, sulla base delle motivazioni fornite dal Dirigente di Settore, provvede ad assegnare la percentuale definitiva eventualmente corretta ad ogni obiettivo/attività e, eventualmente, a correggere la percentuale assegnata nel caso in cui le motivazioni siano giustificative del mancato parziale conseguimento dell'obiettivo/attività. I prospetti riepilogativi delle percentuali e delle medie di Settore sono allegati al Verbale del Nucleo/Organismo di Valutazione, che vengono poi approvati con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Gli obiettivi di performance sono articolati in obiettivi strategici e obiettivi operativi (almeno due).

A ogni obiettivo operativo è associato un peso percentuale di rilevanza relativa, fatto cento il totale degli obiettivi operativi del medesimo obiettivo strategico;

- a ogni obiettivo operativo è inoltre associato uno (o più) indicatore di risultato;
- a ogni indicatore di risultato è assegnato un peso percentuale di rilevanza relativa, fatto 100 il totale degli indicatori;
- a ogni indicatore di risultato è assegnato inoltre un target (traguardo) ovvero un valore di riferimento atteso.

Rispetto a tale valore, con riferimento al valore effettivamente raggiunto, si calcola la percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi operativi e dell'obiettivo strategico a cui ogni indicatore di risultato e ogni obiettivo operativo contribuisce in maniera ponderata.

La performance di ciascun settore dell'ente viene pertanto calcolata come una media tratta dalla somma delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore al termine delle suddette operazioni di verifica, suddivisa per il numero totale degli obiettivi del Settore stesso.

La Valutazione della **Performance Organizzativa** è articolata per Unità Organizzative ed indica per ciascun Settore le attività gestionali con carattere di continuità e ricorrenti che, pertanto, presentano sempre durata annuale.

Ogni attività gestionale deve essere corredata da indicatori che la rappresentino in modo significativo. Per ogni indicatore deve essere riportato il relativo valore atteso (target).

Inoltre:

- a ogni attività è associato un peso percentuale di rilevanza relativa, fatto cento il totale delle attività della Unità Organizzativa;
- a ogni attività è inoltre associato uno (o più) indicatore di risultato;
  - a ogni indicatore di risultato è assegnato un peso percentuale di rilevanza relativa, fatto 100 il totale degli indicatori;
  - a ogni indicatore di risultato è assegnato inoltre un target (traguardo) ovvero un valore di riferimento atteso.

Rispetto a tale valore, con riferimento al valore effettivamente raggiunto, si calcola la percentuale di raggiungimento complessivo delle attività e della UO, a cui ogni indicatore di risultato e ogni singola attività gestionale contribuisce in maniera ponderata.

La performance delle singole strutture organizzative dell'ente viene quindi misurata attraverso la rilevazione dello stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi di mantenimento mediante appositi indicatori ad essi associati in fase di previsione, con i relativi target infrannuali ed annuali.

La performance complessiva di ente viene invece essere espressa in termini percentuali in unico valore di sintesi, ovvero con la media aritmetica dei risultati di sintesi delle singole strutture organizzative (settori) che si misura attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi e attività assegnati.

La misurazione e valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori e dell'ente nel suo complesso (valutazione dell'output), come descritta, costituisce una delle dimensioni della complessiva valutazione della performance complessiva dell'Ente (eseguita come da linee guida ANCI successive ad introduzione del P.I.A.O.), svolta ai sensi delle vigenti disposizioni di legge [verso cui l'Ente si muove nel processo di adeguamento dell'intero Sistema di Valutazione (SMVP) oggi vigente che, si ritiene, sarà a breve sostituito dal redigendo nuovo SMVP] e misurata in base alla sotto riportata metodologia.

AMBITO DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PESO % RELATIVO	INDICATORE DI MISURA	TARGET	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE		
<b>RISORSE</b> <b>Stato di salute</b> <b>- Input</b>	<b>Quantità e qualità delle risorse dell'ente</b>	<b>15 %</b>	<i>Salute finanziaria</i>	Se < 250 €	Punti 10		
			Indebitamento pro-capite (indicatore 10.4 rendiconto)	Se fra 250 € e 500 € Se > 500 €	Punti 5 Punti 0		
			<i>Salute finanziaria</i>	Se > 50%	Punti 10		
			Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio (indicatore 9.1 rendiconto)	Se fra 30% e 50% Se < 30%	Punti 5 Punti 0		
			<i>Salute organizzativa</i>	Se basso (target procedura Inail)	Punti 10		
			Indice sintetico di ente valutazione rischio stress lavoro correlato (DVR) - ultimo dato disponibile	Se medio Se alto	Punti 5 Punti 0		
			<i>Salute organizzativa</i>	Se ≥ 4,5	Punti 10		
			Indice sintetico indagini interne sul benessere organizzativo – ultimo dato disponibile	Se fra 3 e 4,4 Se < 3	Punti 5 Punti 0		
			<i>Scala 1-6</i>				
						<i>Salute relazionale</i> Procedura gestione dei reclami	Presenza Assenza
			<i>Salute relazionale</i> Procedura rendicontazione sociale	Presenza Assenza	Punti 10 Punti 0		
			<i>Salute etica</i> Obiettivi correlati alle pari opportunità nel Piano della Performance anno precedente (Peg)	Presenza Assenza	Punti 10 Punti 0		
			<i>Salute etica</i> % dirigenti in rotazione - ultimo dato disponibile	Se ≥ target del Piano anticorruzione Se < target del Piano anticorruzione % rotazione su totale dirigenti	Punti 5 Punti 0		
			<i>Salute etica</i> % E.Q. in rotazione - ultimo dato disponibile	Se ≥ target del Piano anticorruzione Se < target del Piano anticorruzione % rotazione su totale po	Punti 5 Punti 0		
			<i>Salute etica e amministrativa</i> Indice di rischio sistema dei controlli interni (Relazione Corte dei Conti - ultimo dato disponibile)	Se < 28% (basso) Se fra 28e 58% (intermedio) Se ≥ 59 (medio-alto) % di rischio	Punti 10 Punti 5 Punti 0		

AMBITO DI VALUTAZIONE	DESCRITTORE	PESO % RELATIVO	INDICATORE DI MISURA	TARGET	PUNTEGGIO CORRISPONDENTE
			<i>Salute digitale</i> % documenti dell'ente nativi digitali su totale documenti dell'ente protocollati	Se ≥ 70% Se fra 40 e 69% Se <40% % su totale	Punti 10 Punti 5 Punti 0
<b>RISULTATI /UTENTI</b> <b>Output - efficacia qualitativa percepita</b>	Capacità e grado di soddisfazione dell'utenza	7,5%	Indice sintetico di gradimento dei servizi rilevati nell'ultimo triennio dalle indagini di customer svolte	Se ≥ 8 Se fra 6 e 8 Se < 6 <i>scala 1-10</i>	Punti 10 Punti 5 Punti 0
<b>RISULTATI / OBIETTIVI</b> <b>Output - efficacia quantitativa</b>	Capacità e grado di raggiungimento dei risultati programmati in relazione agli Obiettivi Individuali	40%	Media percentuale annuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'ente	Se ≥ 85% Se fra 65% e 84% Se < 65% <i>% di raggiungimento</i>	Punti 10 Punti 5 Punti 0
<b>ATTIVITÀ /SERVIZI</b> <b>Output - efficacia quantitativa</b>	Realizzazione attività, prodotti e Servizi inerenti la Performance Organizzativa	30%	Media percentuale annuale complessiva di raggiungimento delle attività dell'ente	Se ≥ 85% Se fra 65% e 84% Se < 65% <i>% di raggiungimento</i>	Punti 10 Punti 5 Punti 0
<b>PIANI E PROGRAMMI</b> <b>Outcome - impatti</b>	Capacità e grado di raggiungimento dei risultati programmati in relazione agli indirizzi strategici	7,5%	Media percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi associati agli indirizzi e obiettivi strategici definiti nel Dup	Se ≥ 85% Se fra 65% e 84% Se < 65% <i>% di raggiungimento</i>	Punti 10 Punti 5 Punti 0
<b>Misurazione complessiva della performance di ente</b>					

Nella Relazione sulla performance saranno altresì rendicontati i seguenti obiettivi definiti nel PIAO:

1. Esito della valutazione delle performance individuali;
2. Obiettivi di accessibilità digitale: in base all'art. 9, co. 7, DL n. 179/2012, convertito in Legge n. 221/ 2012 Circolare Agid n. 1/2016, 31 marzo
3. Obiettivi connessi al Lavoro agile, monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015, 30 giugno
4. Obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione e tempi dei procedimenti
5. Esito dei controlli di qualità di cui all'art. 147 del TUEL come da paragrafo 04.02
6. Obiettivi formativi come descritto nella Sottosezione 03.03.03.

Per quanto concerne gli obiettivi di pari opportunità, saranno rendicontati dal Comitato Unico di Garanzia come da Relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, 26 giugno.

### **1.1.1. Sottosezione rischi corruttivi e trasparenza**

#### **Modalità del monitoraggio e del riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il sistema di monitoraggio e riesame del sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza adottato dal Comune di Ugento prevede due livelli. Il monitoraggio di primo livello è in capo ai dirigenti responsabili dell'attuazione delle misure inserite nelle schede settoriali del Documento di pianificazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che ogni anno rendicontano il grado di realizzazione delle stesse al 31/10, raccogliendo i dati e le informazioni necessari in base agli indicatori previsti nel presente PIAO ed inviando al RPCT e al suo staff i dati secondo le modalità previste e riportate nel Documento di pianificazione delle misure di prevenzione del rischio corruzione e degli obblighi di trasparenza. Le schede di monitoraggio sono, successivamente al 31/10, oggetto di verifica da parte dello staff del RPCT che valuta la realizzazione delle misure, monitora l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati al 31/12, gli eventuali scostamenti e le motivazioni e ne informa il RPCT che ne terrà conto per la programmazione delle misure dell'anno successivo e per ogni altra azione conseguente.

Il monitoraggio di secondo livello è svolto dal RPCT: oltre a valutare le informazioni pervenute dai responsabili, nel corso dell'attività semestrale di controllo successivo sugli atti amministrativi effettua una verifica di secondo livello, anche tramite appositi focus ispettivi.

Il monitoraggio sulle pubblicazioni obbligatorie in tema di trasparenza, che il RPCT e il suo staff attuano con cadenza trimestrale, aggiunge un ulteriore elemento di conoscenza sul funzionamento del sistema nel suo complesso.

Ciò permette di adottare eventuali interventi di rettifica e miglioramento, che vengono condivisi con i dirigenti responsabili delle strutture nel corso degli incontri annuali che il RPCT organizza sul Documento di pianificazione, riesaminando la funzionalità complessiva del sistema, senza tralasciare alcun processo organizzativo.

La relazione annuale del RPCT viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta Comunale e al Nucleo/Organismo di Valutazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 1, c.14 della L. 190/2012, ed è pubblicata in Amministrazione Trasparente nella sezione "Altri contenuti".

Periodicamente, il RPCT incontra il Nucleo/Organismo di Valutazione per esporre le misure di prevenzione, la gestione del rischio e per l'analisi del riesame periodico.

Invece, gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa sono inviati al Sindaco, alla Giunta Comunale, al Presidente del Consiglio Comunale, al responsabile del Controllo di gestione, al RPCT, al Presidente del Nucleo di valutazione e al presidente del Collegio dei revisori dei Conti.

### **1.1.2. Sottosezione struttura organizzativa**

Rispetto a: organigramma dell'ente, unità organizzative e dotazioni organiche, graduazione posizioni dirigenziali e organizzative, i dati afferenti saranno aggiornati annualmente in sede di definizione del Piao.

Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza di questa parte con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

### **1.1.3. Sottosezione lavoro agile**

Come descritto nell'apposita sottosezione la metodologia definita prevede per il lavoro agile tre differenti livelli di monitoraggio che riguardano:

1. Fattori abilitanti e stato di salute: Salute Organizzativa - Salute Professionale - Salute Digitale - Salute Economico – Finanziaria.
2. Stato di implementazione del lavoro agile.
3. Impatti interni ed esterni-

Ad ogni dimensione sono associati precisi e specifici indicatori, i cui valori saranno monitorati annualmente, in un'apposita Sezione della Relazione sulla performance.

### **1.1.1. Sottosezione piano triennale dei fabbisogni**

In relazione alla sezione 'ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO' il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dal Nucleo/Organismo di Valutazione.

Rispetto ai piani formativi triennali riportati nell'apposita sottosezione, i dati saranno monitorati annualmente, in occasione della Relazione sulla Performance; il monitoraggio annuale riporterà i singoli corsi realizzati nell'anno precedente e i principali indicatori inerenti agli iscritti, i partecipanti, le ore di formazione erogate, le modalità di erogazione.

**Anche il PIAO, come i Piani che al suo interno sono assorbiti, consente di effettuare delle variazioni in ordine ai suoi contenuti, al fine di adeguare dinamicamente, in corso di esercizio, i programmi in esso contenuti e gli obiettivi ed i target fissati alle mutate esigenze dell'Amministrazione.**

**S'intende che in caso di variazione dei contenuti della sezione "3. Organizzazione e capitale umano", sottosezione di programmazione "3.3 Piano triennale del Fabbisogno del Personale", è sempre necessario acquisire il parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art.19, comma 8 della Legge n. 448/2001.**

## **1.2. Soddisfazione degli utenti**

La performance, ai sensi delle norme e dei Regolamenti vigenti, viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva/percepita ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Il Comune di Ugento ha investito da tempo sul "sistema qualità dell'ente". La struttura preposta alla funzione della programmazione e dei controlli, si occupa infatti anche della progettazione, realizzazione e rendicontazione dei controlli di qualità. Il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance organizzativa, è da intendersi come strumento di lavoro, di guida e di miglioramento dell'organizzazione ed è finalizzato al monitoraggio e alla valutazione dei risultati, dei rendimenti e dei costi dell'attività amministrativa svolta dal Comune di Ugento, nel rispetto del principio di trasparenza.

In tale ottica, il sistema dei controlli interni è diretto, tra le altre cose, a garantire il controllo della qualità dei servizi erogati sia direttamente sia mediante organismi esterni (controllo di qualità).

Il vigente Regolamento sui controlli interni stabilisce che il controllo sulla qualità sia finalizzato al monitoraggio della qualità percepita dagli utenti dei servizi e alla verifica del rispetto degli standard definiti nelle carte dei servizi o in sede di programmazione degli interventi.

Per quanto concerne le "Modalità di effettuazione del controllo di qualità", si prevede che essa riguardi tanto la qualità percepita che quella effettiva; la qualità percepita dagli utenti dei servizi deve essere rilevata in maniera sistematica con metodologie di ricerca sociale tramite indagini di gradimento, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

La verifica sulla qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a. accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;
- b. tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c. trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d. efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

Le indagini di customer Satisfaction che, nel ciclo di misurazione della performance, sono finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, vengono svolte regolarmente con una programmazione che può essere biennale o triennale, in relazione ai servizi valutati.

Gli ambiti indagati sono quasi tutti quelli istituzionali, con particolare attenzione a quelli afferenti all'area dei servizi alla persona, tra cui:

- Scuole Infanzia
- Nidi infanzia
- Servizi Sociali (Segretariato Sociale, SAAD, centri diurni, centri educativi, ecc)
- Servizi Anagrafici
- Biblioteche
- Ufficio Contratti e Piattaforme di E - Procurement
- Protocollo
- Polizia Municipale
- Ecc.

Rispetto a queste, il Comune di Ugento è in grado di garantire l'osservazione del trend storico.

Altre indagini vengono progettate e realizzate in maniera non sistematica, tra cui anche quelle relative ai servizi interni, ma confluiscono nel loro insieme a formare una valutazione complessiva degli utenti relativamente ai servizi offerti dell'ente.

Si colloca in tale ambito il riferimento anche alle Linee guida n. 4 del Dipartimento della funzione pubblica sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche. Il D.lgs. n. 74/2017, modificando il D.lgs. n. 150/2009, ha infatti inteso rafforzare il ruolo dei cittadini e degli utenti dei servizi pubblici nel ciclo di gestione della performance. Le richiamate Linee guida delineano le modalità per il coinvolgimento degli stakeholders come soggetti attivi nel ciclo della performance in linea con quanto previsto dagli artt. 7, comma 2, lett. C, 8 e 19-bis del D.lgs. n. 150/2009, al fine di integrare nel SVMP la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi di sviluppare, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, le relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, utenti e destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo e il costante potenziamento di forme di partecipazione e collaborazione.

Stante le precedenti premesse, ai fini della misurazione e valutazione della performance per quanto concerne la dimensione dell'output in termini di efficacia soggettiva, è possibile calcolare annualmente un indice complessivo di gradimento riferito alla media dei voti sintetici di gradimento dei servizi erogati risultanti dalle singole indagini di customer svolte nell'ultimo triennio.

Per il triennio 2025-2027 le indagini di customer previste sono le seguenti:

**Programmazione indagini di gradimento 2025-2027**

2024	2025	2026
<p align="center">SERVIZI SOCIALI BIBLIOTECA TRASPORTO SCOLASTICO MENSA SCOLASTICA UFFICIO PROTOCOLLO – URPSERVIZI DEMOGRAFICI URBANISTICA POLIZIA LOCALE</p>	<p align="center">SERVIZI SOCIALI BIBLIOTECA TRASPORTO SCOLASTICO MENSA SCOLASTICA UFFICIO PROTOCOLLO – URPSERVIZI DEMOGRAFICI URBANISTICA POLIZIA LOCALESUAP SERVIZI CIMITERIALI</p>	<p align="center">SERVIZI SOCIALI BIBLIOTECA TRASPORTO SCOLASTICO MENSA SCOLASTICA UFFICIO PROTOCOLLO – URPSERVIZI DEMOGRAFICI URBANISTICA POLIZIA LOCALESUAP SERVIZI CIMITERIALI UFFICIO TRIBUTI LL. PP. – MANUTENZIONI</p>

Si precisa infine che, sempre relativamente alle indagini di “customer Satisfaction”, per il biennio 2024 – 2025 l’Amministrazione intende ulteriormente aumentare le aree in riferimento alle quali saranno disposte annualmente indagini di rilevamento della soddisfazione della utenza, che saranno meglio e più specificatamente indicate nel prossimo P.I.A.O. inerente al triennio 2025 - 2027.

### **1.1. Pubblicazione del PIAO**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato un portale (<https://piao.dfp.gov.it/>) ai sensi dell’art. 13 del Decreto 30 Giugno 2022 n. 132 per l’inserimento del Piano da parte delle pubbliche amministrazioni e nel quale sono consultabili le linee guida elaborate dalle competenti autorità, e reso disponibile il template per la predisposizione del Piano per le pubbliche amministrazioni che lo richiedano.

#### **Pubblicazione del PIAO in “Amministrazione trasparente”**

<p>sottosezione di primo livello “Disposizioni generali” sottosezione di secondo livello “Atti generali”</p>	<p>Art. 6, co. 4, DL n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021</p>
<p>sottosezione di primo Livello “Personale” sottosezione di secondo livello “Dotazione organica”</p>	<p>Art. 12, co. 1, D.lgs. n. 33/2013</p>
<p>sottosezione di primo livello “Performance” sottosezione di secondo livello “Piano della Performance”</p>	<p>Art. 16, co. 2, D.lgs. n. 33/2013 e paragrafo 2 delle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” pubblicate in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018</p>
<p>sottosezione di primo livello “Altri contenuti” sottosezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”</p>	<p>Art. 10, co. 8, lett. b), D.lgs. n. 33/2013</p>
<p>sottosezione di primo livello “Altri contenuti” sottosezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”</p>	<p>Art. 10, co. 8, lett. a), D.lgs. n. 33/2013</p>